

# Enviromental, Social and Governance Rapport

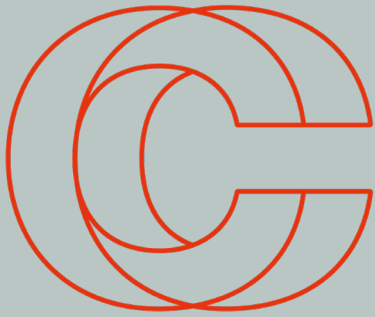


Udgivet i september

# 2024

Baseret på data fra 2023

CCfacility®







# INDHOLD

- 4** Ledeserklæring
- 7** Forretningsmodel
- 8** ESG Nøgletal
- 9** Væsentlighedsanalyse
- 11** Environmental
- 14** Social
- 18** Governance
- 21** Politikker
- 22** Interessenter



# LEDELSESERKLÆRING

Velkommen til CC Rengøring og Facility's ESG-rapport for 2024. Rapporten sætter fokus på vores ESG-strategi, der omfatter områderne Environmental, Social og Governance. Rapporten er baseret på nøgletal fra 2023.

Vi anvender FN's verdensmål som vores ledestjerne, der guider os i vores bestræbelser på at øge vores sociale og miljømæssige ansvar i verden. Baggrunden for udarbejdelsen af rapporten har været vores organisatoriske ønske om at påtage os mere socialt og miljømæssigt ansvar og samtidig stå til ansvar for vores handlinger.

Overgangen fra CSR-rapportering i 2023 til ESG-rapportering i år betyder, at vi har taget skridtet videre og forpligtet os yderligere. Vi har et stort ansvar i denne verden, og jeg er stolt af de fremskridt, vi har gjort i 2023. Jeg ser frem til den videre udvikling af vores ESG-strategi gennem bæredygtige initiativer og vores sociale og miljømæssige

ansvar. Vi ved, at ESG og kortlægningen af vores CO2-emissioner, herunder Scope 1 og Scope 2, er den rette praksis.

Vi tror på, at vores udvikling og vores ønske om at gøre en forskel i verden kan skabe "best practice" i rengørings- og facility management-branchen. Vi håber, at vores ESG-rapport kan inspirere vores medarbejdere, samarbejdspartnere, kunder og konkurrenter til at påtage sig et større socialt og bæredygtigt ansvar.

*Maj 2024 Lars Wilk Røhrmann, CEO*



CC Facility vil tilbyde anstændige jobs og skabe økonomisk vækst i samfundet, gennem socialbæredygtige initiativer, der skaber jobs til udsatte borgere.



CC Facility ønsker at tage ansvar for deres eget forbrug og deres leverandørers forbrug af ressourcer og reducere det samlede miljøaftryk.



CC Facility prioriterer at øge sin indvirkning på Verdensmål 13 ved at kortlægge sit scope 1 og 2 i et klimaregnskab, samt reducere sine CO2 udledninger.

# VORES FORRETNING

- 6 Vores Fundament
- 7 Vores Forretningsmodel
- 8 ESG Nøgletal
- 9 Væsentlighedsanalyse



# VORES FUNDAMENT

CC Facility er et anpartsselskab der har eksisteret siden 2017, og i 2023 beskæftiger vi **150 medarbejdere**. CC har vækstet med hastige skridt og er i dag en veletableret aktør på B2B-markedet, indenfor facility management og professionel erhvervsrengøring.

**Vores eksistensberettigelse** er optimerende full service facility management, leveret af mennesker, der går op i alt det, du helst vil glemme alt om.

**Vores mål** er at være den foretrukne totalleverandør af 360 graders ejendomsservice, for at gøre det nemt for vores kunder. Uanset om det drejer sig om erhvervsrengøring, facaderens, trappevask, flytteboliger, byggeledelse, VVS og ventilation – og meget mere.

**Vi løser vores kunders behov** fra vores hovedkvarter i Glostrup på Sjælland og vores strategisk placerede filial i Kolding i Jylland. På den måde kan vi nå ud til kunder i hele Danmark.

## Mission

CC Facility er optimerende full service facility management, leveret af mennesker, der går op i alt det du helst vil glemme alt om.

## Vision

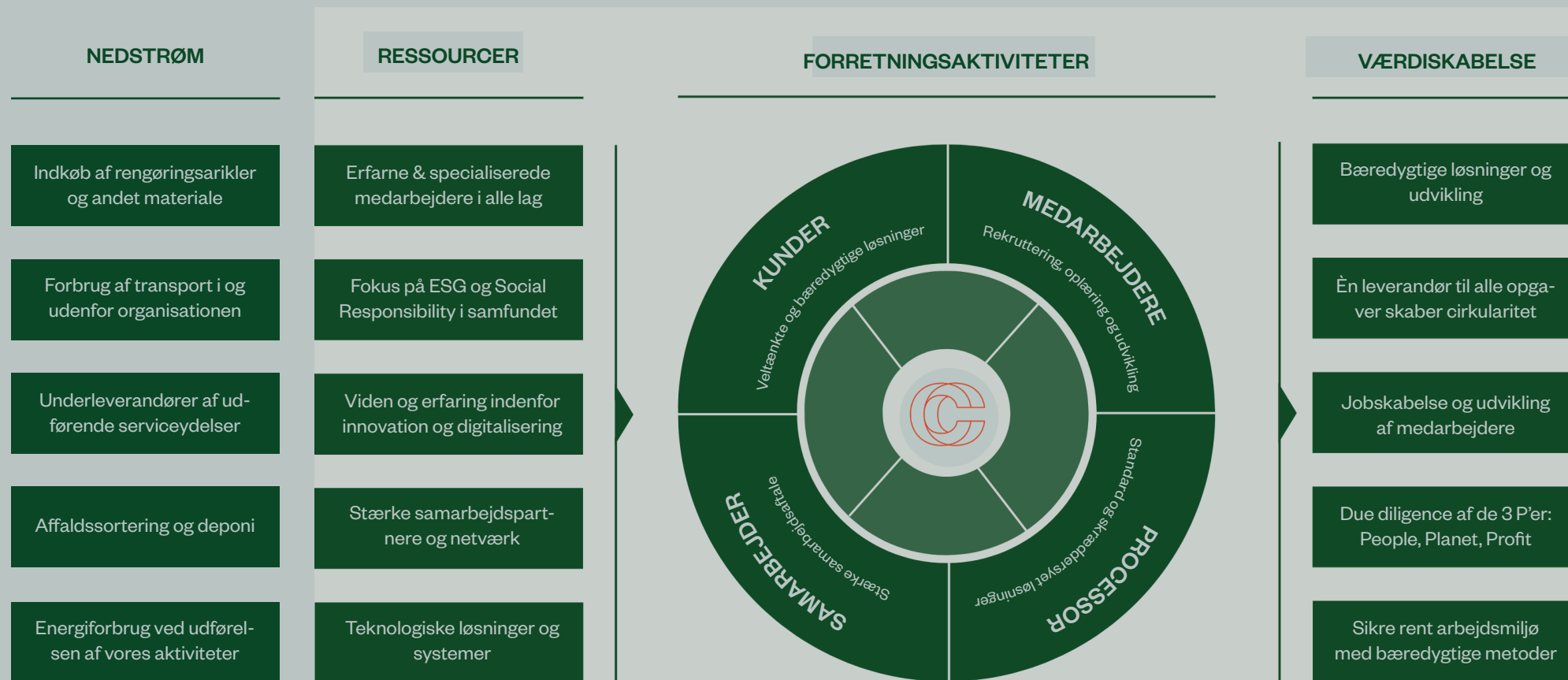
CC Facility vil være det foretrukne valg som Danmarks bedste facility udbyder på B2B-markedet.

## Værdier

Personlig udvikling  
Inklusion  
Ansvar  
Omstillingsparathed  
Loyalitet

# VORES FORRETNINGSMODEL

CC Facility servicerer samfundets erhverv og offentlige instanser. Vi etablerer fundamentet for økonomisk og bæredygtig udvikling gennem vores forretningsmetoder og processer og skaber værdi for samfundet. Vi tager ansvar, går forrest og bidrager til den grønne omstilling, som skal fremtidssikre rengørings- og facility management-branchen. Hos CC Facility bygger vi på mange års erfaring og viden inden for facility management. Dette har gjort os til en af de førende aktører i Danmark, hvor vi tilbyder vores specialkompetencer inden for flere kerneområder, som vist i figuren nedenfor.



# ESG NØGLETAL

Hos CC Facility arbejder vi aktivt og systematisk med Environmental, Social & Governance-rapportering. Initiativer inden for miljø og klima, medarbejderrelaterede og sociale forhold samt forretningsetik og etik er centrale elementer i vores virksomhedsstrategi.

I 2024 har vi valgt at rapportere på ESG fremfor CSR, da dette giver os mere håndgribelige data, som kan anvendes til at understøtte vores strategiske beslutninger.

Dette skift betyder, at bæredygtighed bliver endnu mere integreret i vores forretning, idet vi kan levere gennemsigtige og pålidelige data, der dokumenterer vores initiativer inden for ESG-områderne. Præsentationen af vores ESG-nøgletal har til formål at give vores interessenter et klart overblik over virksomhedens arbejde med bæredygtighed.

Kortlægningen af vores miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige påvirkninger samt de tilhørende risici og muligheder åbner op for nye strategiske initiativer.

Vi fortsætter med at styrke vores systematiske tilgang til indsamling og styring af ESG-data og har implementeret flere tiltag, der sikrer, at vi læner os op ad kravene i det kommende rapporteringsregime under EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Rapportens struktur og indhold læner sig op ad European Sustainability Reporting Standards (ESRS) for bæredygtighedsrapportering, dog med undtagelser såsom udelukkelsen af scope 3 rapportering.

Kombinationen af fælles strategiske opfølgninger, et rapporterings- og dokumentationssystem, regnskabspraksis, uddannelse og interne kontroller har gjort det muligt for os at sikre en høj grad af gennemsigtighed i vores ESG-data på tværs af virksomheden.

Det er vigtigt at understrege, at indsamlingen og behandlingen af ESG-data ikke blot er en rapporteringsøvelse. Den er i stedet målrettet mod at skabe et faktabaseret grundlag for specifikke, værdiskabende initiativer og målsætninger hos CC Facility.

Nøgletallene i tabellen til højre er beregnet i overensstemmelse med ESG-regnskabspraksis. Ved nogle nøgletal er der nederst i tabellen tilføjet kommentarer om beregningsmetoden.

ESG NØGLETAL	Enhed	2023	2022
<b>E - Environmental</b>			
Scope 1 emissioner	Ton COe	359,76	-
Scope 2 emissioner <sup>1</sup>	Ton COe	13,50	23,54
CO2 intensitet (CO2e-udledning ift. omsætning)	Ton CO2e / mio. DKK	5,24	-
Energi intensitet (energiforbrug ift. omsætning)	GJ / mio. DKK	7,70	-
Total mængde affald <sup>2&amp;3</sup>	Kg.	23.681	5.090
Andel af genanvendt affald (mængde ift. total mængde) <sup>2&amp;3</sup>	%	11,06	7,86
<b>S - Social</b>			
Arbejdsstyrken i alt <sup>4</sup>	Antal	120	98
Andel af kvinder i alt	%	40	44
Andel af mænd i alt	%	60	56
Andel af kvinder i topledelsen <sup>5</sup>	%	20	25
Andel af kvinder i mellemlødsledelsen	%	33,33	-
Andel af kvinder i ledelsen i alt	%	28,57	21,5
Andel i aldersgruppen under 30 <sup>6</sup>	%	26,70	-
Andel i aldersgruppen 67+	%	1,05	-
Praktikanter (andel af alle) <sup>7</sup>	%	8,33	-
Elever og lærlinge	%	2,9	-
Sygefravær <sup>8</sup>	%	1,82	3,33
Arbejdsulykker	Antal	2	-
<b>G - Governance</b>			
Code of conduct underskrifter	%	-	-

<sup>1</sup> Beregningen af scope 2 emissioner (indirekte emissioner fra energi og processer) er beregnet med data fra varme -og elregnskab for CC Facility's hovedkontor i Glostrup. Beregningen medregner derfor ikke CC Facility's lokation i Jylland, da der har været stor omrokning. Efter omrokning og fast adresse i Jylland i 2024, ønsker vi næste år medregne scope 2 emissioner for Jylland.

<sup>2&3</sup> Mængden af affald hører udenfor rapporteringskrav på scope 1 og 2. Beregningen er medtaget, da vi i 2023 indførte mere omhyggelig affaldssortering på vores hovedkontor i Glostrup. Data om affald tager udgangspunkt i håndteringen heraf, fra hovedkontoret, da omrokningen i Jylland har betydet, at der ikke har været et databaseret overblik. Anden sortering og håndtering af affald på kundelokationer, sker i overensstemmelse med kundens behov.

<sup>4</sup> Arbejdsstyrken og kønsfordelingen, er beregnet ud fra en headcount på 120 medarbejdere der var ansat pr. 31/12-2023, og giver derfor blot et øjebliksbillede over diversiteten i den pågældende periode, og ikke for hele 2023.

<sup>5</sup> Diversiteten i ledelsen er beregnet ud fra sammensætningen af ledere i 2023 i alt.

<sup>6</sup> Aldersfordelingen i virksomheden er beregnet ud fra hvor mange medarbejdere der i alt har været ansat i løbet af hele 2023. Andelen i aldersgrupperne, er derfor beregnet ud fra et samlet antal medarbejdere i alt i 2023 på 191.

<sup>7</sup> Beregning af andelen af praktikanter, elever og lærlinge sker ud fra et samlet antal - eks. praktikanter divideret med samlet arbejdsstyrke pr. headcount. (se note 4).

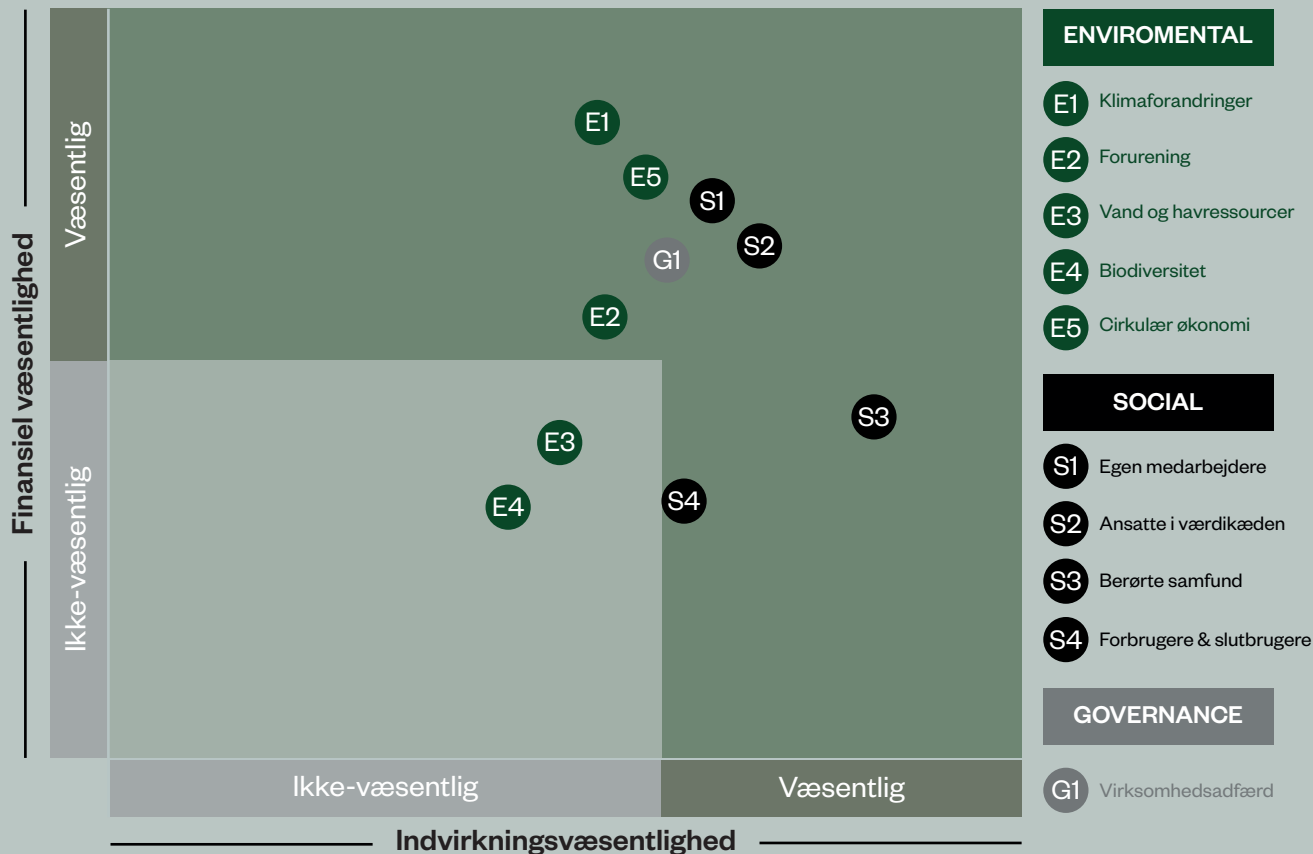
<sup>8</sup> Sygefravær er beregnet ekskl. barselsorlov, hvilket kan have betydning for hvorfor tallet i årens rapport, er lavere end forudgående år.

Indsamlingen af data til ESG-rapporten er indhentet gennem samarbejde og kommunikation med interne interessenter, og eksterne systemer som Marius Pedersens, Danløn's HR-system, O8 og Clevers samt det interne intranet.



# VÆSENTLIGHEDSANALYSE

Hos CC Facility har vi gennemført en grundig dobbelt væsentlighedsanalyse for at identificere de mest relevante ESG-emner. Vurderingen omfatter både indvirkningsvæsentlighed og finansiel væsentlighed, og analysen danner grundlag for, hvilke ESRS-emner vi rapporterer på. Ud af de 10 emner, der blev identificeret i analysen, vurderes 8 som væsentlige og vil derfor indgå i vores ESG-rapportering for 2024.



## Dobbelt væsentlighedsanalyse metode

Dobbelt væsentlighedsanalyse er en vurdering af de gensidige påvirkninger mellem virksomheden og samfundet. Det dobbelte perspektiv består af følgende:

**Indvirkningsvæsentlighed:** Vores positive og negative påvirkninger på samfundet og miljøet.

**Finansiell væsentlighed:** De risici og muligheder, vi står overfor i forhold til miljø og samfund.

Vurderingen er baseret på intern viden indsamlet fra virksomhedens forskellige forretningsenheder samt rådgivning fra eksterne ESG-interessenter som en uvildig tredjepart. Input fra følgende kilder er inkluderet:

1. Eksisterende virksomhedsdata, herunder tidligere vurderinger af bæredygtighedsemner og analyser.
2. Workshops med deltagelse af en bred gruppe af interne interessenter og eksterne emneeksperter.
3. Interviews og dialog med ledelsen på arbejdspladsen.

Denne metode sikrer, at analysen bygger på både interne erfaringer og eksterne perspektiver, hvilket styrker kvaliteten af rapporten.

# VÆSENTLIGHEDSANALYSE

Nedenstående tabel viser vurderingen af de bæredygtighedsforhold, der er omfattet af emnespecifikke ESRS.

EMNER	INDVIRKNINGSVÆSENTLIGHED <i>Beskriver vores positive såvel som negative indvirkning på samfundet og miljøet</i>	FINANSIEL VÆSENTLIGHED <i>Beskriver de risici og muligheder vi oplever i relation til samfundet og miljøet</i>
<b>E1</b> Klimaforandringer	Klimaforandringer har både direkte og indirekte påvirkninger på vores virksomhed og samfundet. Vores aktiviteter, såsom transport, påvirker klimaet negativt. Vi arbejder aktivt på at reducere vores CO2-udledninger i driftsprocesserne.	Klimaforandringer udgør en finansiel risiko for vores virksomhed i form af stigende energiomkostninger, ændringer i reguleringer og potentielle skader på vores infrastruktur. Omvendt kan investeringer i grøn teknologi og energieffektivitet skabe besparelser og åbne for nye forretningsmuligheder.
<b>E2</b> Forurening	Driften medfører forurening fra køretøjer og maskiner, hvilket påvirker luftkvaliteten og kan have sundhedsmæssige konsekvenser for miljøet generelt. Vi fokuserer på at forebygge og kontrollere forurening samt begrænse brugen af forurenende materialer.	Forurening kan medføre økonomiske sanktioner og øgede omkostninger for overholdelse af miljøreguleringer. Effektive foranstaltninger kan reducere disse risici og forbedre virksomhedens samlede miljøpåvirkning. Vi undersøger kontinuerligt markedet for miljøvenlige materialer og produkter, selvom de ofte er dyrere at indkøbe.
<b>E3</b> Vand og havressourcer	Vandforbrug og potentiel forurening af vandressourcer er relevante for vores aktiviteter i rengøringsprocessen, men udgør ikke den største del af vores udledninger. Vores hovedaktiviteter involverer ikke direkte udledninger til havmiljøer, hvilket reducerer påvirkningen.	<i>Vi identificerer ingen finansiel risici eller mulighed forbundet til dette ESG emne.</i>
<b>E4</b> Biodiversitet	Vores aktiviteter kan påvirke biodiversiteten negativt gennem habitatforstyrrelser og forurening. Indvirkning på naturlige habitater og vilde arter er minimal. De fleste af vores operationer foregår i menneskeskabte miljøer, og indvirker ikke eks. arters tilstand og økosystem.	<i>Vi identificerer ingen finansiel risici eller mulighed forbundet til dette ESG emne.</i>
<b>E5</b> Cirkulær økonomi	Vi anvender ikke kritiske råmaterialer, men genererer større mængder affald som resultat af vores 360 facility management. Vi producerer farligt affald, såsom maleraffald, gennem vores driftsprocesser. Vores genanvendelse af affald er derfor essentielt.	Fokus på cirkulær økonomi kan potentielt reducere omkostningerne ved affaldshåndtering og materialeforbrug. Det kan også skabe nye forretningsmuligheder gennem udvikling af bæredygtige produkter og tjenester. Dog er miljøvenlige produkter og materialer ofte dyrere at indkøbe, både for os og for vores kunder.
<b>S1</b> Egne medarbejdere	Medarbejderne er vore kerne. Gode vilkår, sundhed, sikkerhed og udvikling er afgørende. Manglende sikring af disse forhold kan have en direkte negativ indvirkning på vores medarbejdere, hvilket kan resultere i alvorlige konsekvenser og mangel på arbejdskraft.	Investering i medarbejdernes velvære og udvikling kan føre til højere produktivitet, lavere sygefravær og bedre fastholdelse af en talentfuld arbejdsstyrke. Dette reducerer omkostningerne forbundet med medarbejderomsætning og rekruttering. Dårlige arbejdsvilkår kan derimod medføre store finansielle risici for virksomheden.
<b>S2</b> Ansatte i værdikæden	Vi skal sikre gode arbejdsforhold og respekt for menneskerettighederne i hele værdikæden, herunder hos leverandører og underleverandører. Vi har stort ejerskab over vores egne aktiviteter i værdikæden, hvilket betyder, at indvirkningsvæsentligheden er minimal.	Manglende overholdelse af arbejdsstandarder i værdikæden kan have negative konsekvenser for vores omdømme og medføre økonomiske sanktioner. Omvendt kan etisk forsvarlige praksisser styrke relationerne med kunder og investorer. Vores Code of Conduct er en del af vores strategi for at minimere disse risici.
<b>S3</b> Berørte samfund	Vores virksomhed påvirker samfundet gennem miljøpåvirkning, jobskabelse og engagement i lokalsamfundene. Det er vigtigt at minimere negative påvirkninger og maksimere positive bidrag, såsom ordentlige boligforhold gennem vores afdeling for flytteboliger.	Positive relationer til lokalsamfundet kan reducere risikoen for konflikter og forbedre virksomhedens omdømme. Samfundengagement kan også åbne op for nye markedsmuligheder og partnerskaber, blandt andet gennem samarbejder med kommuner og jobcentre.
<b>S4</b> Forbrugere og slutbrugere	Vi skal sikre, at vores serviceydelser leveres på en måde, der beskytter forbrugernes sikkerhed og sundhed. Dette omfatter brugen af sikre materialer og metoder i vores facility management- og rengøringsprocesser.	Beskyttelse af forbrugere, der påvirkes af vores aktiviteter, kan minimere risikoen for skader. Tilfredse forbrugere er også mere tilbøjelige til at være loyale og anbefale vores serviceydelser, hvilket kan øge vores markedsandel. Især i flytteboliger er det vigtigt, at vi leverer kvalitet, der sikrer sikkerhed og sundhed for beboerne.
<b>G1</b> Virksomhedsadfærd	Etisk forretningspraksis og god governance er fundamentale for vores virksomhed. Dette omfatter antikorrupsion, transparens, beskyttelse af whistleblowere med mere, gennem hele værdikæden, inklusive vores leverandører og underleverandører.	God governance og etisk forretningssskik kan reducere risikoen for negative finansielle påvirkninger, styrke investorens tillid og forbedre adgangen til kapital. En del af god governance hos CC Facility er udbredelsen af vores Code of Conduct til leverandører og underleverandører.





# Environmental

Udledning af Scope 1  
CO2 emissioner i 2023:

**359,76 ton**

Vores mål er at reducere  
udledningen med 16% i 2030

Mængden af genanvendt  
affald i 2023:

**11,06%**

Vores mål er at øge mængden af  
genanvendt affald til 23% i 2030

Udledning af Scope 3  
CO2 emissioner i 2023:

—

Vores mål er at kortlægge scope 3  
aktiviteter fra 2025/26

# ENVIROMENTAL FOKUSOMRÅDER

## KLIMA OG MILJØ

Hos CC Facility anerkender vi vores betydelige ansvar og store mulighed for at bidrage til et mere bæredygtigt samfund. Vores aktiviteter har en væsentlig indvirkning på CO2-emissioner gennem de produkter og materialer, vi bruger, samt den energi, vi forbruger i vores driftsprocesser.

Derfor er det afgørende, at vi spiller en aktiv rolle i den grønne omstilling. At reducere klimaaftrykket fra vores egne aktiviteter og i vores værdikæde er en høj prioritet. Vi skal implementere bæredygtige løsninger i vores daglige drift, fra valg af miljøvenlige rengøringsmidler og optimering af energiforbruget i vores virksomhed til cirkulær håndtering og genanvendelse af affald.

Det er essentielt, at vi tilpasser vores forretningsaktiviteter til de globale klimaændringer og arbejder på at modvirke dem gennem bæredygtige initiativer, der kan nedbringe vores forurening og udledninger. Vi skal integrere bæredygtighed i alle aspekter af vores forretningsdrift og forpligte os til kontinuerligt at evaluere og forbedre vores praksis. positiv miljøpåvirkning.

## INDSATSER & STATUS

I slutningen af 2021 begyndte vi for alvor at fokusere på, hvordan vi kan forbedre vores sorterings- og håndteringsaktiviteter for det affald, vores driftsprocesser producerer.

Siden implementeringen af vores affaldshåndteringssystem har vi internt iværksat workshops og informationsflows, der underviser medarbejderne i at sortere og håndtere affald på en bæredygtig måde.

Vores praksis fra 2022 til 2023 viser, at vi har øget andelen af genanvendt affald i forhold til den samlede affaldsmængde. Dette er en klar forbedring fra 2022. Dog er den samlede affaldsmængde i kg vokset hastigt, i takt med at vi har øget omsætningen betydeligt, fra 60,1 mio. kr. i 2022 til 88,3 mio. kr. i 2023.

Sammenlignet med omsætningen vurderer vi, at udviklingen i affaldsmængden er tilfredsstillende.

Da vi i 2023 har vundet større udbud og kontrakter med en øget affaldsbyrde, ønsker vi fremadrettet at kortlægge, hvor meget af det

det affald, vi sorterer, stammer fra vores udførte driftsopgaver hos kunderne. Dette vil sikre, at vores nøgletal præcist afspejler vores eget forbrug af materialer.

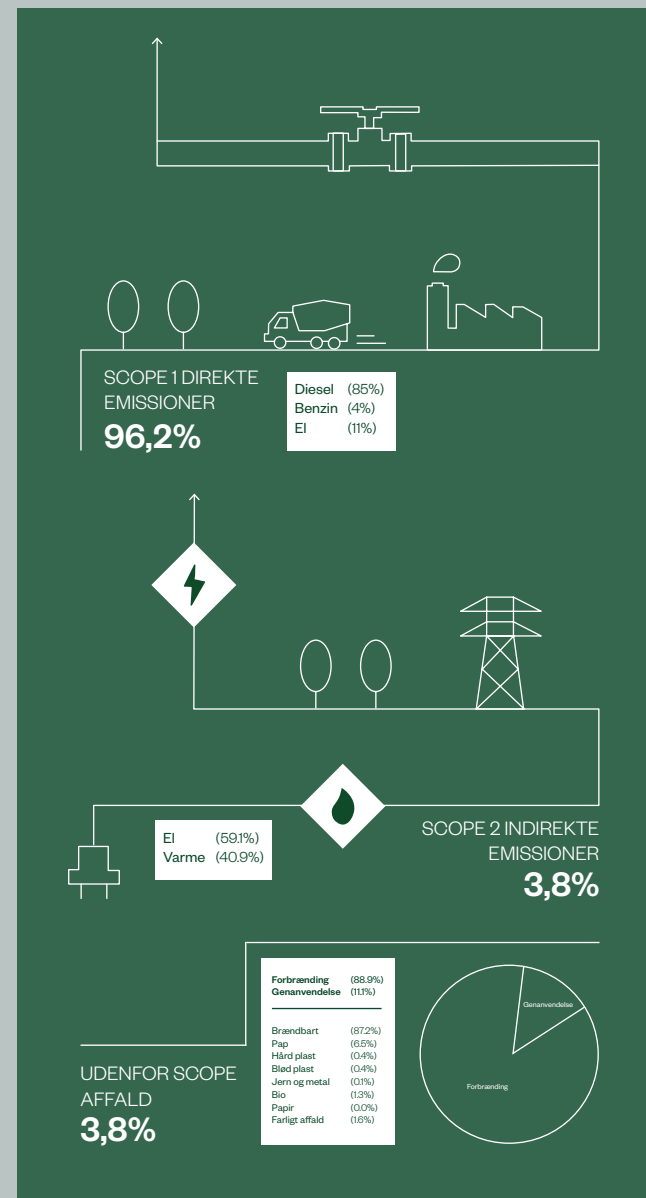
I samarbejde med eksterne konsulenter har vi udarbejdet en strategi for ESG-aktiviteter. Fra 2025/26 og frem vil vi kortlægge vores scope 3-emissioner og arbejde på at nedbringe scope 1 og 2 emissioner. Indsætterne inkluderer regelmæssig overvågning af udviklingen i scope 1 og 2 i virksomheden. Med et større overblik over nøgletal relateret til klima og miljø kan vi i højere grad skabe resultater, da vi ved, hvilke områder vi skal fokusere på.

Baseret på udviklingen har vi fastsat realistiske og ambitiøse målsætninger, da vi har et ansvar for det affald, vi producerer som resultat af vores driftsprocesser, samt aktiviteter der hører under scope 1, 2 og 3.

## MÅLSÆTNINGER

- Reducere scope 1 emissioner til 80% i 2030
- Kortlægning af scope 3 aktiviteter fra 2025/26
- Øge andel af genanvendt affald til 23% i 2030

E - Environmental	Enhed	2023	2022
Scope 1 emissioner	Ton COe	359,76	-
Scope 2 emissioner	Ton COe	13,50	16,32
CO2 intensitet (CO2e-uledning ift. omsætning)	Ton CO2e / mio. DKK	5,24	-
Energi intensitet (energiforbrug ift. omsætning)	GJ / mio. DKK	7,70	-
Total mængde affald	Kg.	23.681	5.090
Andel af genanvendt affald (mængde ift. total mængde)	%	11,06	7,86





# INVESTERINGER I GRØNNE LØSNINGER

Hos CC Facility har vi i 2023 foretaget en omfattende kortlægning af vores scope 1- og 2-emissioner som en del af vores indsats for at reducere vores klimaaftryk og fremme en bæredygtig fremtid. Som en ansvarlig aktør inden for facility management anerkender vi vores betydelige ansvar og store mulighed for at bidrage til et mere bæredygtigt samfund. Vores aktiviteter har en væsentlig indvirkning på CO<sub>2</sub>-emissioner gennem de produkter og materialer, vi bruger, samt den energi, vi forbruger i vores driftsprocesser.



For at tage aktiv del i den grønne omstilling har vi implementeret en række bæredygtige løsninger i vores daglige drift. Dette inkluderer valg af miljøvenlige rengøringsmidler og optimering af energiforbruget. Et særligt fokusområde fremadrettet er at reducere emissionerne fra vores egne transportmidler. Vi anerkender dog udfordringerne ved at benytte el-varebiler til lange strækninger på Sjælland og i Jylland, men har samtidig taget innovative skridt i byområder som København.

I Københavnsområdet har vi investeret i el-ladcykler som et bæredygtigt alternativ til varebiler. Disse el-ladcykler anvendes til kortere transportopgaver, hvilket reducerer vores CO<sub>2</sub>-udledning betydeligt og bidrager til en renere byluft: "Vi har set stor værdi i brugen af el-ladcykler, da de ikke kun reducerer emissionerne, men også forbedrer mobiliteten i de tætbefolkede områder," udtaler vores CEO, Lars Wilk.

Investeringen i el-ladcykler skaber værdi på flere niveauer. For det første bidrager det til vores mål om at reducere scope 1 emissioner med 16%, svarende til 57,5 ton inden 2030. For det andet fremmer det en mere bæredygtig og grøn transportkultur, som kan inspirere andre virksomheder til at følge trop og motivere vores medarbejdere til at vælge bæredygtige transportmuligheder. I fremtiden vil vi fastlægge en grøn medarbejdertransport ved kortlægningen af scope 3 emissioner. Derudover ved vi, at bæredygtig medarbejdertransport er med til at øge sundheden blandt vores medarbejdere.

En spændende anvendelse af vores el-ladcykler er i vores initiativ til at fjerne graffiti i Københavnsområdet. Dette projekt har vist sig at være utroligt effektivt, da ladcyklerne tillader vores teams at nå frem til vanskeligt tilgængelige områder hurtigt og uden at forurene: "Vores facade-team er nu mere fleksible og effektive," siger Branch Manager Jesper Staal Madsen. "Vi kan hurtigt reagere på anmodninger fra kommunen og borgerne, samtidig med at vi reducerer vores miljøpåvirkning." Brugen af el-ladcykler til graffiti-fjernelse skaber også en positiv synergi med vores overordnede bæredygtighedsmål. Ved at integrere disse cykler i vores daglige drift viser vi vores engagement i at beskytte og forbedre bymiljøet, hvilket ikke kun reducerer CO<sub>2</sub>-udledningerne, men også fremmer renligheden i byområder. Dette initiativ har ikke kun en miljømæssig værdi, men styrker også vores relationer med lokalsamfundet. Vi oplever en positiv respons fra borgere der færdes i bymiljøerne, som ser stor værdi i at vi vedligeholder områderne.



# Social



Andel af kvinder i ledelsen  
i alt i 2023:

**33,33%**

Vores mål er at styrke  
diversitetsmindsettet

Sygefraværet for alle  
medarbejdere i 2023:

**1,82%**

Vores mål er at få data for  
medarbejdertilfredsheden i 2024

Antallet af arbejdsulykker  
i 2023:

**2**

Vores mål er at reducere antallet  
af arbejdsulykker til 0 i 2024



# SOCIAL FOKUSOMRÅDER

## DIVERSITET & INKLUSION

Der er stor diversitet i facility management -og rengøringsbranchen. Vi ønsker at vores arbejdsstyrke skal afspejle hele samfundet. Det er essentielt at vi fortsat styrker vores diversitets -og inklusionsindsatser.

Vi arbejder dedikeret med at promovere diversitet og inklusion, for at skabe en arbejdsplads der er imødekommende for alle, på tværs af køn, alder, identitet, etnicitet og kultur.

Vi mener at forskellige baggrunde bidrager positivt til vores forretning, styrker sammenholdet og skaber flere innovationsmuligheder, og en højere trivsel blandt medarbejdere.

Vores formål er at skabe en arbejdsplads hvor alle har lige muligheder for at udvikle sig på det personlige og professionelle plan. Dette kræver især stor dedikation og indsats på områder som rekruttering og organisationskultur.

I 2024 udvider vi vores rapportering for at indsamle data om alderssammensætningen i organisationen, da diversitet og inklusion spænder bredt. Det er essentielt for os at skabe inklusion på tværs af aldersgrupper, da det fremmer arbejdsglæde, kultur og vidensdeling blandt vores ansatte.

Derudover vil vi fortsætte med at iværksætte initiativer, der skaber muligheder for individer, der helt eller delvist er udenfor arbejdsmarkedet. Vi samarbejder med lokalsamfundet og jobcentre for at skabe langsigtede ansættelsesmuligheder for udsatte borgere.

Vi arbejder fortsat på at sikre lige muligheder i topledelsen og mellemlidelsen på tværs af køn for at styrke vores forretning.

## INDSATSER & STATUS

Vi rapporterer bredere på diversitet og inklusion, for at skabe en baseline på hvor vi er i

I 2023 har vi påbegyndt en omfattende kortlægning af vores sociale nøgletal for at igangsætte initiativer og realistiske målsætninger for sociale områder i organisationen. Da vi nu rapporterer på alderssammensætning, diversitet i mellemlidelsen, andelen af praktikanter, elever og lærlinge samt antallet af arbejdsulykker, kan vi først i det kommende år analysere udviklingen.

Diversiteten på tværs af køn i hele arbejdsstyrken er fortsat på et tilfredsstillende niveau, men der har været et fald på 4% i andelen af kvinder fra 2022 til 2023. Vores mål er at opnå en ligelig fordeling af arbejdsstyrken, tæt på 50/50 mellem kvinder og mænd. Andelen af kvinder i topledelsen er desværre faldet fra 25% i 2022 til 20% i 2023. Dette nøgletal er ikke tilfredsstillende, og vi har derfor igangsat initiativer for at skabe større diversitet og inklusion i vores rekrutteringsprocesser. Vi har oprettet en platform, hvor rekruttering fra 2023/24 udelukkende sker gennem en database på vores hjemmeside, hvilket sikrer lige muligheder for alle. Desuden har vi valgt at fokusere på upartisk ansættelse ved at fjerne køn og alder fra rekrutteringsprocessen. Dette skal sikre, at alle ansættelser sker ud fra en upartisk tilgang og giver lige muligheder for alle ansøgere. Vi har set en positiv udvikling i andelen af kvinder i ledelsen, som er steget fra 21,5% i 2022 til 28,57% i 2023. Andelen af kvinder i mellemlidelsen er i 2023 på 33,33%, og vi ser frem til at sammenligne udviklingen i 2024.

I 2023 har vi også undersøgt aldersfordelingen af vores arbejdsstyrke ved at se på andelen i specifikke aldersgrupper som procent, i stedet for antal som rapporteret i CSR-rapporten for 2022. Vi har derfor ikke et sammenligneligt grundlag for nøgletallene i ESG-rapporten for 2023. Analysen viser, at 26,7% af CC Facility's arbejdsstyrke består af medarbejdere under 30 år. Dette indikerer, at vi tiltrækker en stor andel af yngre arbejdskraft, hvilket vi mener bidrager til vidensdeling på tværs af generationer. Den øvrige aldersfordeling af arbejdsstyrken er visualiseret på næste side i boksen til højre. Vi ønsker fortsat at tiltrække arbejdskraft fra alle aldersgrupper og arbejde videre med upartiske ansættelsesprocedurer.

Vi fortsætter i 2023 med at tiltrække praktikanter, som tilfører ny viden til organisationen og hjælper mennesker med at udvikle sig professionelt. I 2023 har vi haft mange praktikforløb, hvor andelen af praktikanter i forhold til den samlede arbejdsstyrke er på 8,33%. Da vi i 2022 rapporterede antallet af praktikanter frem for andelen, kan vi ikke lave en valid sammenligning. Vi ser frem til at tiltrække flere praktikanter og styrke vidensdelingen. Andelen af elever og lærlinge i forhold til hele arbejdsstyrken er i 2023 på 2,9%. Vi ønsker fortsat at skabe meningsfulde forløb for både elever og lærlinge og sikre langvarige ansættelser efter endt forløb.

Vi ser en positiv udvikling i sygefraværet, som er faldet fra 3,33% i 2022 til 1,82% i 2023. Vi mener, at vores sociale tiltag i 2022/23 har haft en positiv effekt, især på langtidssygemeldinger. Arbejdet med det sociale aspekt af ESG blandt vores medarbejdere er nærmere beskrevet på de næste sider, hvor vi fortæller om vores indsatser og hvordan de skaber værdi for vores ansatte. Vi ønsker fortsat at arbejde med sociale tiltag, der øger medarbejdernes tilfredshed og glæde både på arbejds- og hjemmefronten. Vi tror på, at balancen mellem disse to områder bidrager til livsglæde blandt vores medarbejdere.

## MÅLSÆTNINGER

- Styrke diversitetsmindsetet
- Måle på medarbejdertilfredshed i 2024
- Reducere antallet af arbejdsulykker til 0 i 2024

S - Social	Enhed	2023	2022
Arbejdsstyrken i alt	Antal	120	98
Andel af kvinder i alt	%	40	44
Andel af mænd i alt	%	60	56
Andel af kvinder i topledelsen	%	20	25
Andel af kvinder i mellemlidelsen	%	33,33	-
Andel af kvinder i ledelsen i alt	%	28,57	21,5
Andel i aldersgruppen under 30	%	26,70	-
Andel i aldersgruppen 67+	%	1,05	-
Praktikanter (andel af alle)	%	8,33	-
Elever og lærlinge (andel af alle)	%	2,9	-
Sygefravær	%	1,82	3,33
Arbejdsulykker	Antal	2	-

# SOCIAL FOKUSOMRÅDER

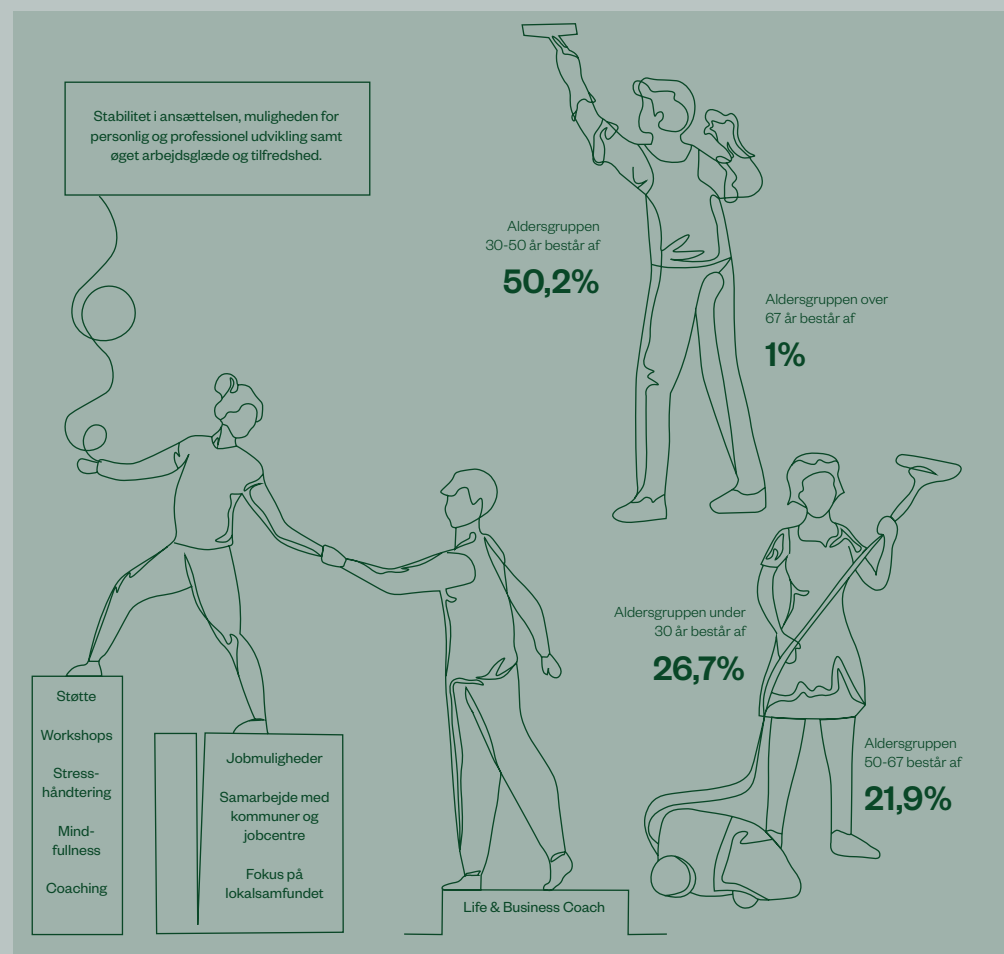
I 2023 har vi haft et forøget fokus på både arbejdsmiljø og social bæredygtighed, og vi har arbejdet intensivt med at forbedre arbejdsforholdene for vores ansatte, støtte udsatte borgere, og fremme personlig udvikling gennem en række målrettede initiativer.

Som noget nyt har vi i 2023 rapporteret på antallet af arbejdsulykker. I 2023 forekom der to ulykker, men ingen af dem havde fatale følger eller resulterede i skader eller sygdom hos de involverede ansatte. Vi ønsker fortsat at rapportere om dette samt følge op på, hvordan vi kan mindske antallet af arbejdsulykker gennem foranstaltninger og procedurer, der sikrer vores medarbejdere, mens de udfører deres arbejde.

Alt, hvad vi gør, leveres af mennesker. Derfor er gode arbejdsforhold og glæde vores hovedfokus i alt, hvad vi gør – og altid et naturligt pejlemærke for vores vækststrategi. Vi arbejder derfor fortsat intensivt på at skabe muligheder for udsatte borgere, der helt eller delvist befinder sig udenfor arbejdsmarkedet. Dette er en naturlig prioritering for vores organisation, der følger målsætningen fra FN's verdensmål nr. 8 om at skabe anstændige job for alle og økonomisk vækst i samfundet. Helt konkret har vi i 2023 ansat en Life and Business Coach, der arbejder på at skabe jobmuligheder for mennesker, der helt eller delvist befinder sig udenfor arbejdsmarkedet.

Projektet blev igangsat i 2023 og er fortsat i udvikling. Vi har skabt et tæt samarbejde med nærliggende kommuner og jobcentre, især Glostrup Kommune, som er kernen i vores lokalsamfund. Vi er begyndt jobmatching i samarbejde med Glostrup Jobcenter for at skabe muligheder og anstændige job for alle, der ønsker og har muligheden for at arbejde, med personlig og professionel støtte fra vores Life and Business Coach gennem hele forløbet. Vi er overbeviste om, at vores socialbæredygtige initiativer fortsat kan blomstre i 2024 og frem, hvilket giver os muligheden for at have en positiv indvirkning på det lokalsamfund, som vores virke påvirker.

Udover at støtte lokalsamfundet og udsatte borgere gennem vores initiativer er vores Life and Business Coach en central figur for alle ansatte i organisationen. Arbejdet består ikke kun af at skabe jobmuligheder og ansættelser, men også af at styrke den eksisterende arbejdsstyrke i CC Facility på både det professionelle og det personlige plan. Igangsatte initiativer spænder bredt og dækker blandt andet individuelle coaching-forløb for ansatte, der ønsker det, workshops om forebyggelse samt håndtering af stress, ugentlige mindfulness-sessioner med fokus på den enkelte. Alle disse initiativer er til for vores medarbejdere og giver os muligheden for at have en positiv indvirkning på den enkelte, hvad angår arbejdsglæde og tilfredshed.





# MEDARBEJDERTRIVSEL I HØJSÆDET

**Vi har medarbejdertrivsel og arbejdsglæde i højsædet, gennem vores ansættelse af Henrik Beck som Life and Business Coach. Henrik's arbejde med udsatte borgere, og hans positive indvirkning på organisationen, kan mærkes helt ude i fingerspidserne.**

Henrik Beck, der står bag CC Facility's innovative tilgang til medarbejdertrivsel og socialt ansvar, har en mission, der rækker langt ud over de traditionelle rammer for virksomhedsledelse. Med ansættelsen som Life and Business Coach har Henrik Beck formået at integrere en holistisk tilgang til medarbejdertilfredshed, der omfatter både professionel og personlig støtte. Hans arbejde har ikke kun reduceret sygefraværet, men også skabt et stærkere og mere inkluderende arbejdsmiljø. "En ting er at sørge for trivsel og sundhed i personalegruppen og nedbringe sygefraværet gennem coaching af ansattes problemstillinger, der jo i virkeligheden rækker langt ud over, hvad virksomheder normalt ville tage sig af," siger Henrik Beck. "Jeg er i dialog omkring medarbejderens private forhold, da tilfredshed og arbejdsglæde spænder bredt." Henrik Becks tilgang er både omfattende og personlig. Han arbejder med medarbejdernes private udfordringer som parforholdsproblemer, økonomiske vanskeligheder og sorgbearbejdning. "Alt dét er en essentiel del af mit coaching-arbejde, der skal hjælpe medarbejderne i organisationen," forklarer han.

Introduktionen af mindfulness i virksomheden har været et af Henrik Becks nøgleinitiativer. "Introduktionen af mindfulness i virksomheden skyldes, at vi tror på, at det er en god idé at give medarbejderne mulighed for at rette blikket indad og mærke sig selv. Hvad er status? Hvordan føles min krop? Hvordan er min generelle trivsel og mit funktionsniveau?" Målet er, at medarbejderne bliver inspireret til at opbygge deres egen mindfulness-praksis derhjemme, hvilket kan føre til bedre trivsel både hjemme og på arbejdet.



Foto: Jesper Ernst Henriksen

Du kan læse mere om Henrik Becks arbejde med innovativ jobmatching i Glostrup kommune ved at trykke på linket [her](#).

Henrik Becks arbejde strækker sig også til at hjælpe socialt udsatte borgere med at komme tilbage på arbejdsmarkedet. "Arbejdet med udsatte borgere handler om at hjælpe mennesker, der måske er kommet langt væk fra arbejdsmarkedet. Vi prøver at give borgerne muligheden for at snuse til, hvad det vil sige at komme i job igen," siger han. "Det handler om at skabe en lyst til at arbejde igen og blive mødt af en arbejdsplads, som gerne vil gøre det godt både for den enkelte borger og for samfundet generelt."

En af de mest inspirerende historier fra Henrik Becks arbejde omhandler en medarbejder, der kom tilbage fra et misbrug og et liv på herberg. "Vi skabte et arbejde for vedkommende, hvor personen kunne finde sin plads i samfundet igen. I dag har personen opbygget nogle stærke ressourcer, der har gjort det muligt for vedkommende at vende tilbage til sit gamle arbejde," fortæller han stolt. Vi ønsker at hjælpe flere mennesker. Uanset om vi ender med at give dem styrken til at forblive i job hos os eller hjælpe dem videre, er det sådan nogle succeshistorier, vi skal blive ved med at skabe.

Henrik Becks engagement i både medarbejdernes trivsel og socialt ansvar har givet CC Facility muligheden for at tage ansvar i samfundet på mange måder. Hans arbejde viser, hvordan vi kan skabe en positiv forskel internt og i det bredere samfund.

# Governance

Andel af Code of Conduct  
underskrifter 2023:

0%

Vores mål er at opnå 100% inden  
udgangen af 2024

Antal Whistleblower  
hændelser i 2023:

0

Vores mål er fortsat at uddanne  
medarbejdere og ledelse i ordningen



# GOVERNANCE FOKUSOMRÅDER

## VIRKSOMHEDSADFÆRD

I CC Facility ønsker vi, at vores ledelse og medarbejdere handler på en etisk forsvarlig måde og respekterer menneskerettighederne. Vi implementerer og vedligeholder ansvarlig forretningspraksis for at opretholde høje standarder i hele forsyningskæden.

I 2023 har ledelsen opdateret vores Code of Conduct for at sikre, at den lever op til nationale og internationale standarder.

Vi har en forpligtelse til at handle professionelt, retfærdigt og med integritet i alle vores aktiviteter. Vores Code of Conduct er pejlemærket for vores virksomhedsadfærd og omfatter principper og retningslinjer inden for miljø og klima, menneskerettigheder samt bestikkelse og korruption. Disse retningslinjer er grundstenene for, hvordan vi driver vores forretning, og gælder for interne interessenter i organisationen samt leverandører.

Alle medarbejdere i organisationen er underlagt vores Code of Conduct, som de er påkrævet at gøre sig bekendt med, overholde og praktisere. Code of Conduct sigter mod at sikre etisk forretningsadfærd, støtte et retfærdigt, sikkert og sundt arbejdsmiljø samt sikre, at arbejdsforholdene overholder internationalt anerkendte menneskerettighedsprincipper og -standarder. Whistleblowerordningen er i 2023 blevet en integreret del af vores virksomhedsadfærd.

Vi har en nultolerancepolitik over for korruption eller anden økonomisk kriminalitet, overtrædelse af tavshedspligt, lovbestemmelser, væsentlige brud på arbejdssikkerheden, miljøforurening samt vold, trusler eller krænkende adfærd.

Whistleblowerordningen er med til at opretholde en høj etisk standard og sikre, at alle medarbejdere føler sig trygge ved at rapportere om sådanne forhold. Den spiller en afgørende rolle i at fremme en kultur af åbenhed og ansvarlighed i hele virksomheden. Ved at give medarbejderne en sikker og anonym måde at indberette bekymringer på, kan vi hurtigt identificere og håndtere potentielle problemer, før de eskaleres. Alle indberetninger vil blive undersøgt grundigt, og de relevante foranstaltninger vil blive truffet.

Vores whistleblowerordning er ikke kun en mekanisme til at opdage og forhindre uetisk adfærd, men også et værktøj til kontinuerlig forbedring af vores forretningspraksis. Ved at identificere og adressere uregelmæssigheder kan vi forbedre vores procedurer og sikre, at vi lever op til vores høje standarder for integritet og ansvarlighed. Dette bidrager til at opbygge og vedligeholde tilliden hos vores medarbejdere.

## INDSATSER & STATUS

I 2023 ændrede vi vores ordning for underskrifter på Code of Conduct for at sikre en

mere omfattende og stringent implementering. Som et resultat af denne ændring, havde vi ved udgangen af 2023 ingen underskrifter fra vores underleverandører. Vores målsætning er at opnå 100% underskrifter fra alle underleverandører i 2024.

For at nå dette mål har vi implementeret følgende tiltag: Vi har stillet krav til alle nye underleverandører om at underskrive og overholde vores Code of Conduct. Dette sikrer, at enhver ny partner er klar over vores forventninger til etisk adfærd og compliance fra begyndelsen af samarbejdet. Løbende opfølgning og dialog med eksisterende underleverandører er en prioritet. Vi engagerer os regelmæssigt i samtaler og møder for at sikre, at de forstår og overholder vores etiske standarder fuldt ud. Disse audits vil hjælpe os med at identificere og adressere eventuelle mangler og sikre kontinuerlig forbedring.

I 2023 blev vores whistleblower-ordning en integreret del af vores virksomhedsadfærd og kodeks. Der blev ikke registreret nogen indrapporterede hændelser gennem ordningen i løbet af året. For at sikre effektiv implementering af whistleblower-ordningen har vi integreret denne på vores intranet, hvor medarbejdere kan indberette anonymt. Dette gør det nemt og sikkert for medarbejderne at rapportere bekymringer uden frygt for afsløring. Vi har gennemført omfattende træningssessioner og informationsmøder for alle medarbejdere, hvor de er blevet instrueret i, hvordan de kan benytte ordningen. Dette har inkluderet både skriftlige vejledninger og praktiske demonstrationer. Nye medarbejdere modtager ved ansættelse en personalehåndbog, hvor politikken om whistleblower-ordningen er beskrevet.

For at beskytte whistleblowerens identitet har vi indført anonymiseringsmekanismer med tidsforskuet indsendelse af rapporter. Indberetningen vil blive sendt på et tilfældigt tidspunkt mellem 12 og 24 timer efter, at afsenderen trykker på "Send". Dette er for at maskere det præcise tidspunkt for indberetningen, som potentielt kan identificere afsenderen. Desuden bidrager det til at øge sikkerheden for whistlebloweren.

Whistleblower-ordningen er en vigtig del af vores indsats mod økonomisk kriminalitet. Den kan bruges til at indberette mistanker eller beviser for økonomisk kriminalitet som underslæb, bestikkelse, korruption, tyveri, bedrageri, dokumentfalsk eller andre økonomiske lovovertrædelser. En robust whistleblower-ordning hjælper os med tidligt at opdage og reagere på potentielle uregelmæssigheder, hvilket er afgørende for at opretholde tillid og integritet i alle vores forretningsforhold. Ordningen styrker vores evne til at håndtere økonomisk kriminalitet effektivt og sikrer, at vi kan tage de nødvendige skridt til at forebygge og bekæmpe sådanne handlinger.

Vi vil fortsætte med at fokusere på at opdatere og håndhæve vores governance-politikker for at sikre en høj standard af virksomhedens adfærd. Dette omfatter regelmæssig revision af underleverandører og fortsat uddannelse af vores medarbejdere for at fremme en etisk og ansvarlig forretningspraksis. Som overgangen fra CSR til ESG rapportering udvikler sig, vil vi i fremtiden i højere grad kunne rapportere, måle og evaluere flere Governance emner. Du kan læse mere om vores whistleblower-ordning og øvrige politikker på s. 21 i rapporten.

## MÅLSÆTNING

- Forsat uddanne medarbejdere og ledelsen i Whistleblower-ordningen.
- Opnå 100% underskrifter på Code of Conduct 2024.

G - Governance	Enhed	2023	2022
Code of Conduct underskrifter	%	-	-
Whistleblowerordning hændelser	Antal	0	-

# INTEGRATIONEN AF ADFÆRDSKODEKSET

I begyndelsen af 2024 tog vi et vigtigt skridt i vores bestræbelser på at fremme etisk forretningspraksis ved at integrere vores Code of Conduct i både ansættelsesprocessen for nye medarbejdere og til vores underleverandører. Denne strategi er en refleksion af vores forpligtelse til at sikre, at alle i vores værdikæde forstår og overholder de etiske standarder, som vi værdsætter højt.

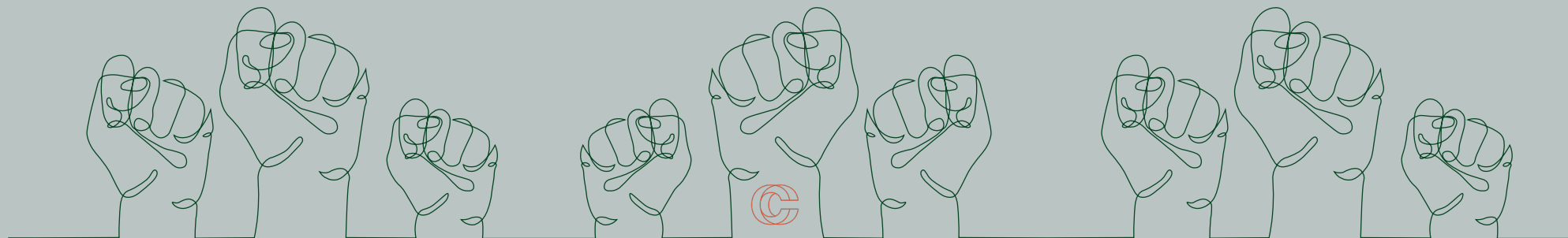


Scan QR koden for at læse vores Code of Conduct

Fra starten af året har vi implementeret vores Code of Conduct som en central del af rekrutteringsprocessen. Alle nye medarbejdere modtager Code of Conduct sammen med deres ansættelseskontrakt, hvilket sikrer, at de er bekendt med og forstår vores etiske retningslinjer, før de påbegynder deres arbejde hos os. Dette skridt er en væsentlig del af vores onboarding. Som CHRO Manageren udtaler: "Vores Code of Conduct er ikke blot et dokument; det er en grundlæggende del af vores kultur. Ved at integrere den i ansættelsesprocessen, sikrer vi, at alle nye medarbejdere har en klar forståelse af vores forventninger og værdier fra dag ét. Dette hjælper os med at opbygge et fælles fundament."

Ligeledes har vi sendt vores Code of Conduct til underskrift hos alle vores underleverandører i 2024. Vi anerkender, at vores underleverandører spiller en afgørende rolle i at sikre, at vores standarder bliver overholdt hele vejen gennem værdikæden. Ved at inkludere vores Code of Conduct i kontraktforholdet sikrer vi, at alle vores samarbejdspartnere er forpligtet til de samme høje etiske standarder som os. Som CHRO Manageren bemærker: "Det er essentielt, at vores underleverandører forstår og er enige i vores Code of Conduct. Dette skaber ikke blot en mere sammenhængende forretningskultur, men hjælper også med at beskytte vores omdømme og sikre, at vi alle arbejder hen imod de samme mål for etisk ansvarlighed."

Vores engagement i at integrere vores Code of Conduct i alle aspekter af vores aktiviteter understreger vores dedikation til at opretholde de højeste standarder for etisk praksis. Vi mener, at ved at sikre klarhed og forpligtelse fra både medarbejdere og underleverandører, styrker vi ikke kun vores virksomhed, men også det fælles fundament af integritet og respekt, som vi står for.





# POLITIKKER

I CC Facility er ledere, medarbejdere, underleverandører og samarbejdspartnere forpligtet til at overholde vores interne politikker og principper. Dette afsnit giver en kort oversigt over de politikker og principper, der er omfattet af vores ESG-rapportering, opdelt i tre områder: Environmental, Social og Governance.

## ENVIROMENTAL

---

### Miljøpolitik

Vores **miljøpolitik** beskriver, hvordan vi vil nedbringe vores miljø- og klimapåvirkning med fokus på affald, brændstof og generelt ressourceforbrug. Vi arbejder på at reducere forureningen fra vores aktiviteter gennem grundig planlægning og optimeret ruteplanlægning. I ESG-rapporten 2024 vil vi fremover måle på forskellige parametre inden for miljøområdet, herunder Scope 1 og Scope 2 udledninger. Vi planlægger også at rapportere om Scope 3 udledninger.

### Klimapåvirkning

#### Varebiler og maskiner

Ved at kortlægge vores Scope 1 emissioner i 2024 beskriver vi, hvad vi kan gøre for at reducere de udledninger, vi er ansvarlige for i forbindelse med vores egen transport.

Vores mål er at reducere den samlede udledning af fossile brændstoffer ved at investere i grøn og bæredygtig energi, som el. Vi har fastsat målsætninger for vores energiforbrug i forbindelse med gulpladebiler.

Vores interne bilpolitik prioriterer indkøb af miljøvenlige varebiler, men vi står over for udfordringer med el-varebilers rækkevidde i forhold til de nødvendige distancer.

## SOCIAL

---

### Arbejdsmiljøpolitik

Vores **arbejdsmiljøpolitik** beskriver, hvordan vi stræber efter at leve op til FN's 8. verdensmål ved at tilbyde attraktive arbejdspladser og skabe økonomisk vækst.

Vi betragter både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø som essentielle for at skabe en sund arbejdsplads. Vores medarbejdere har adgang til værktøjer som stresshåndtering, personlig coaching, mindfulness, massage og sundhedsforsikring.

Fra 2024 begyndte vi at rapportere antallet af arbejdsulykker. I år har der været 2 tilfælde uden sygemelding eller mén. Vores mål er nul arbejdsulykker, og vi oplærer vores driftsmedarbejdere i arbejdsmetoder og principper, der sikrer sikkerhed i udførelsen af deres arbejde.

### Personalehåndbog

Vores **personalehåndbog** dækker områder som rygepolitik, sygdomspolitik, arbejdsmiljø, whistleblower-ordning og dækker medarbejderen bredt. Håndbogen sendes til alle medarbejdere sammen med deres ansættelseskontrakt, for at sikre at de er ajour med CC Facility's regler hvad angår arbejdsvilkår, samt etisk adfærd.

## GOVERNANCE

---

### Whistleblowerordning

Vores whistleblowerordning er oprettet for at give medarbejdere mulighed for anonymt og sikkert at indberette alvorlige forhold. Ordningen kan bruges til at rapportere mistanke eller viden om følgende:

- Økonomisk kriminalitet såsom underslæb, bestikkelse mv.
- Overtrædelser af tavshedspligt.
- Overtrædelser af lovbestemmelser.
- Overtrædelser af interne regler eller manglende efterlevelse,
- Væsentlige brud på arbejdssikkerheden.
- Væsentlige brud på miljøregler og forurening af miljøet.
- Fysisk vold, trusler og seksuelle krænkelser.

### Code of conduct

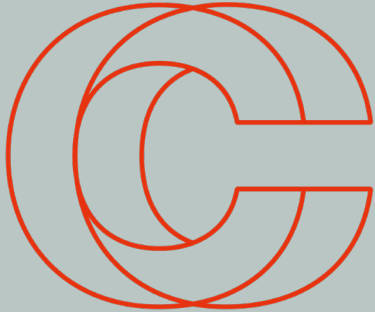
Vores **Code of Conduct** dækker alle CC Facility's etiske principper der omfatter vores underleverandører og medarbejdere. De omhandler vores etiske krav indenfor miljø og klima, økonomi, medarbejderforhold, korruption, konkurrencespørgsmål, børnearbejde og menneskerettigheder. Vores Code of Conduct omfatter derfor både national, såvel som international lovgivning. Det er essentielt for os, at vi fastsætter de samme krav til os selv, som til vores samarbejdspartnere og underleverandører, for at sikre et unisont adfærdskodeks.

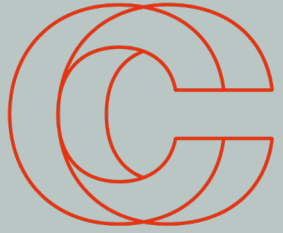
# INTERESSENER

Med inspiration fra CSRD-rammen og ESRS-standarden for ESG-rapportering er det vigtigt at identificere og beskrive de vigtigste interesser for at sikre en omfattende og gennemsigtig rapportering. Hos CC Facility forstår vi, at vores bæredygtige udvikling afhænger af vores evne til at imødekomme interessenternes behov og forventninger. Vi har derfor identificeret og analyseret de centrale interessegrupper, deres interesseområder samt vores interaktion med dem. Dette afsnit giver et overblik over vores vigtigste interesser og forklarer, hvordan vi engagerer os med dem for at sikre ansvarlig og bæredygtig forretningspraksis.

INTERESSENER	INTERESSEOMRÅDER	VORES INTERAKTION MED INTERESSENTEN
Kunder	Service, kvalitet, pris, pålidelighed, og bæredygtighed.	Regelmæssige kundemøder, feedbacksystemer, kvalitetskontrol, tilpasning af tjenester baseret på kundebehov.
Medarbejdere	Arbejdsmiljø, løn og vilkår, uddannelse og karrieremuligheder, diversitet og inklusion.	Trivsel- og sundhed i fokus, intern træning og udvikling, sociale initiativer og støtte, upartisk ansættelsesprocedure, whistleblowerordning.
Lokalsamfund og forbrugere	Miljøpåvirkning, hensynstagen til forbrugers sikkerhed og sundhed, beskæftigelse.	Deltagelse i lokale initiativer, partnerskaber med lokale organisationer, miljøvenlige praksis, løbende dialog med forbrugere.
Investorer og banker	Finansielle resultater, risikostyring, bæredygtig vækst.	Regelmæssige finansielle opdateringer, års- og kvartalsrapporter, åben kommunikation om virksomhedens strategier og præstationer.
Leverandører	Etiske standarder, pris, kvalitet, produkter, service og bæredygtighed.	Evaluering af leverandører, langsigtede partnerskaber, regelmæssig dialog og samarbejde om bæredygtige løsninger.
Myndigheder og kommuner	Lovgivning og regulering, miljøstandarder, arbejdsvilkår, jobmuligheder og beskæftigelse.	Samarbejde om samfundsprojekter, rapportering af overholdelse og resultater, samarbejde med lokale kommuner og jobcentre.
Uddannelsesinstitutioner	Uddannelse og praktikmuligheder, forskning og innovation.	Partnerskaber med skoler og universiteter, praktik-, lærlinge- og elevprogrammer, deltagelse i relevante uddannelsesprojekter.
Medier	Virksomhedsnyheder, bæredygtighedsinitiativer, arbejdsmiljø.	Pressemeddelelser, interviews, mediedækning af virksomhedens initiativer og resultater, samt bæredygtige virke.







**Enviromental, Social,  
and Governance  
Rapport**