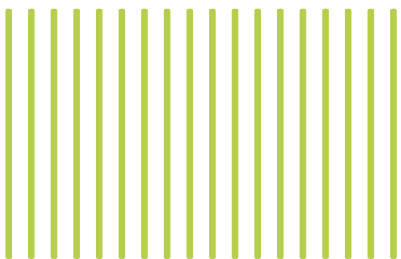


# ESG-RAPPORT

Regnskabsåret 2023

Karisefonden  
Hasselvej 2-4,  
4690 Haslev  
[www.karisefonden.dk](http://www.karisefonden.dk)



## **Forord**

2023 bød på barske meldinger om klodens tilstand i forhold til klima og biodiversitet. Ansvar for at handle påhviler os alle – også i Karisefonden.

Den grønne omstilling er forankret i bestyrelsen og blev i 2021 første gang sat på dagsordenen af et bestyrelsesmedlem i Karisefonden. Vi påbegyndte derefter en struktureret rejse mod en mere bæredygtig organisation.

Hvordan indarbejder man en grøn dagsorden i en organisation som Karisefonden? Vi har gjort dette ved at udpege en stabsmedarbejder som projektleder for den grønne omstilling. En stabsmedarbejder, som har erfaring med at arbejde projektorienteret og som har et indgående kendskab til Karisefonden og stor intern kontaktflade.

I tæt dialog med ledelse og med løbende rapportering til en opbyggende bestyrelse, udstyret med et mandat til at sætte grønne indsatser i gang, har dette understøttet arbejdet og gjort det smidigt for os at samarbejde om grøn omstilling. Vi tror på, at resultater skabes gennem stærkt samarbejde og tillidsfulde relationer.

Et af vores mål for 2023 var at blive klædt på til ESG-rapportering. Dokumentation er vigtigt for os, også mht. den grønne omstilling. Proces, data og systematisk dokumentation er vigtige redskaber, der betyder, at vi nu kan følge op på vores arbejde, sikre gennemsigtighed og skabe tillid til, at vi tager vores samfundsansvar alvorligt.

Vi skal som den værdibaserede organisation, vi er, massere den grønne omstilling og bæredygtighed grundigt ind i vores dagligdag i bo-enheden, i STU'en og i beskæftigelsen. Vi skal klæde vores unge på til at kunne navigere og være ansvarlige i forhold til klima og miljø i dagligdagen.

Jeg ønsker alle interessenter god læselyst med Karisefondens første ESG-rapport!

Leo Komischke-Konnerup  
Direktør  
Karisefonden



## Om denne rapport

ESG står for "Environmental", "Social" og "Governance" og er en samlebetegnelse for miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold i en virksomhed. ESG repræsenterer dermed en bred og helhedsorienteret forståelse af bæredygtighed.

### **Environmental**

Et handler om, hvordan organisationen påvirker og beskytter klimaet og miljøet, fx ved at reducere CO2-udledning, spare på vand, affaldssortere, genbruge m.v.

### **Social**

Et handler om, hvordan organisationen behandler sine medarbejdere, samarbejder med kunder, leverandører og lokalsamfundet.

### **Governance**

Et handler om, hvordan organisationen ledes og styres, fx ved at have en klar vision, sikre god og transparent rapportering og revision, overholde lovgivning mv.

Denne ESG-rapport giver indblik i Karisefondens risici og påvirkninger på jorden, mennesker og det omkringliggende samfund for regnskabsåret 2023. Udover at blotlægge vores risici, fokusområder og påvirkninger, giver den også indblik i Karisefondens værdigrundlag, organisering samt mål for vores fremadrettede arbejde med bæredygtighed i al dets mangfoldighed.

Bæredygtig omstilling kræver transparens og ærlighed, hvor man som organisation og virksomhed sagligt lægger sine styrker, svagheder og forbedringspotentialer frem til en bredere offentlighed. Det muliggør dels, at andre kan kigge os efter i sømmene, dels at vi kan lede Karisefonden målrettet mod at styrke det, vi er sat i verden for: at gøre samfundet bedre.

Hvis du har feedback eller input til rapporten og vores arbejde med bæredygtighed og samfundsansvar, bedes du skrive til vores projektleder for den grønne omstilling Laila Nedergaard Frederiksen på [Inf@karisefonden.dk](mailto:Inf@karisefonden.dk).

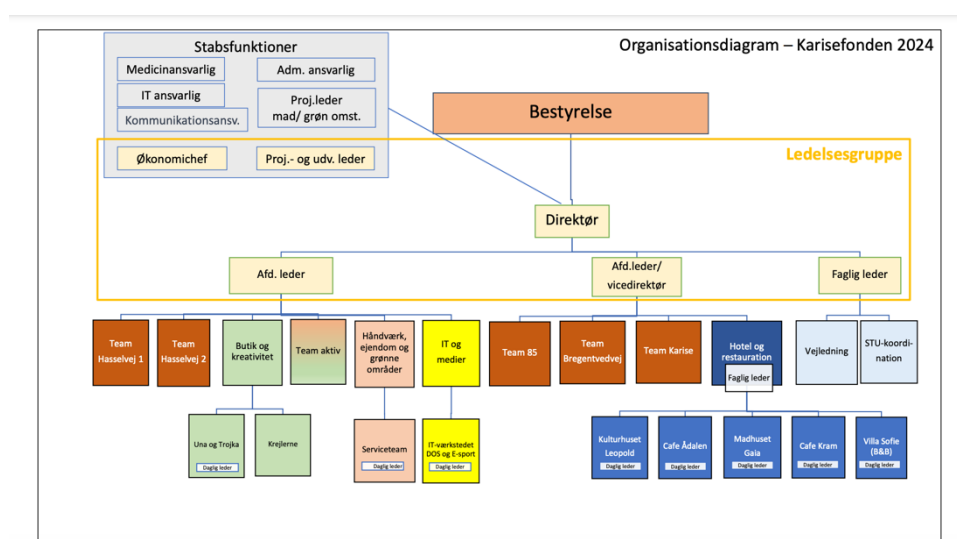
Rapporten har ikke været genstand for ekstern revision. Det skyldes, at rapportering på ESG ikke er lovpligtig for Karisefonden givet vores størrelse.



## Formål, værdier og historie

Karisefonden er en fond med et almennyttigt og velgørende formål. Fonden retter sit virke mod den gruppe borgere med særlige behov, der er omfattet af lov om social service. Fonden driver sin virksomhed som et helhedspædagogisk bo-, uddannelses- og beskæftigelsestilbud til unge og voksne med særlige læringsforudsætninger som fx udviklingshæmning, autisme og ADHD. Vores kunder er primært sjællandske kommuner.

Karisefonden, der udsprang fra Karise Efterskole i 2008, består af en række forskellige servicetilbud. Gradvist er der kommet flere bo-, beskæftigelse-, aktivitets- og uddannelses-tilbud til. Pr. december 2023 er Karisefonden godkendt til 133 beboere, elever og særligt ansatte. Vi har 111 fastansatte medarbejdere og er organiseret som illustreret her:



Som det ses i diagrammet, så har vi en bestyrelse, stabsfunktioner, en ledelsesgruppe samt fire STU-retninger (fx IT og medier og Butik og kreativitet) og ni beskæftigelsestilbud (fx Kulturhuset Leopold og Villa Sofie Bed & Break fast), der drives som socialøkonomiske virksomheder.

Vi har fem bo-teams, som er illustreret med brune kasser i diagrammet. Nyeste skud på stammen er "Team 85", som pr. 1. juni 2024 skal varetage den socialpædagogiske støtte til de af vores beboere, der bor i egen bolig.

Karisefonden ønsker at skabe et inkluderende samfund, hvor alle, uanset evner og baggrund, kan udvikle deres potentiale og deltage i fællesskabet. Denne ambition gennemfører arbejdet på tværs af alle vores STU- og beskæftigelsestilbud



**Karisefondens formål**

- At etablere dynamiske bo-, aktivitets-, uddannelses- og beskæftigelsestilbud m.v. til mennesker med særlige lærings- og dannelsesmæssige udfordringer.
- At bidrage til, at mennesker med særlige læringsforudsætninger udvikler evnen til selvbestemmelse, medbestemmelse, fællesskab og medmenneskelighed.
- At etablere tiltag, der kan sikre, at mennesker med særlige lærings- og dannelsesmæssige udfordringer får mulighed for at udvikle livsværdi og livskvalitet som frie og ansvarlige mennesker.
- Gennem socialøkonomisk virksomhed at inkludere mennesker med særlige lærings- og dannelsesmæssige udfordringer i samfundet.
- Såfremt ovenstående primære formål ikke kan opfyldes, kan fondens aktiviteter benyttes af andre mennesker, der kan benytte ejendomme eller aktiviteter på almindelige markedsvilkår.

**Karisefondens værdigrundlag****Alle mennesker har behov for - og ret til**

... at medvirke så selvstændigt og engageret som muligt i samfundets forskellige fællesskaber.

... at blive til og danne sig i mødet med andre frie mennesker og ansvarlige borgere.

... at blive klogere på sig selv som menneske, på samfundet og verden – livet igennem.

## **Organisering af bæredygtighedsarbejdet**

I starten af 2021 kom der på et bestyrelsesmøde i Karisefonden et ønske, som handlede om grøn omstilling og forslag til, hvilke initiativer Karisefonden kunne iværksætte. Der blev kort tid efter udpeget en intern projektleder til at arbejde med den grønne omstilling.

Vi nedsatte en grøn arbejdsgruppe med projektlederen i front. Arbejdsgruppen har bl.a. deltaget i to grønne rådgivningsforløb med eksterne rådgivere. Derudover har forkvinden og vores økonomichef i 2023 deltaget i et grønt kompetenceforløb med fokus på ESG.



Vores beboere er også involveret i den grønne omstilling, bl.a. i form af mindre arbejdsgrupper rundt omkring i Karisefonden, men også via deres uddannelse eller beskæftigelse på vores forskellige linjer.

Grøn arbejdsgruppe mødes ca. 3-4 gange årligt. I opstartsfasen havde vi brug for månedlige møder. Grøn arbejdsgruppe er repræsenteret af ansatte fra alle Karisefondens linjer og afdelinger.

Medlemmer af grøn arbejdsgruppe arbejder efterhånden mere og mere "ude i marken" med den praktiske implementering af grøn omstilling i dagligdagen sammen med vores beboere og studerende.

Projektlederens opgave er at tage sig af de overordnede strategier, sparring, udvikling, dokumentation etc. Hun er i tæt dialog med ledelsen og rapporterer løbende på bestyrelsesmøder om status på den grønne omstilling i Karisefonden.

## Udvalgte highlights fra 2023

### **Green Key certificering af Villa Sofie**

Karisefondens socialøkonomiske virksomhed Villa Sofie Bed & Breakfast blev 26. januar certificeret efter den internationale Green Key miljømærkeordning, som er turistbranchens internationale miljømærke. Det betyder, at Villa Sofie lever op til en række miljøkrav inden for miljøledelse, energi, affald, rengøring, fødevarer mv. Juryen var imponeret over virksomhedens ansøgning og enige om, at vores indsats og planer for fremtidige aktiviteter gjorde Villa Sofie Bed & Breakfast berettiget til certificering. Vi modtog kort tid efter et diplom og markerede det med Åbent Hus for byens borgere.



### **Indvielse af Café Kram & Krejlerne**

I marts 2023 markerede vi åbningen af det nye skud på stammen i Karisefonden på Jernbanegade i Haslev, Café Kram & Krejlerne. I butikken Krejlerne kan byens borgere gå på jagt efter nøje udvalgte genbrugssager, fx interiør og møbler. Bagefter kan man i den tilstødende café nyde en kop kaffe og nybagt kage. Begge steder bliver man mødt af vores unge, servicemindede ansatte. Krejlerne henter genbrugssager i lokalområdet, reparerer og upcycler de indsamlede genstande og sælger dem i butikken.

### **Ladestandere og biler**

I sommeren 2023 fik Karisefonden etableret to el-ladestandere på Hasselvej og én ved Villa Sofie Bed & Breakfast. Vi havde i forvejen en ladestander ved boenheden på Morbærvej. Flåden af elbiler er udvidet til fem i 2023. Vi har meget kørselsaktivitet i Karisefonden, da vores bosteder og virksomheder er spredt over mange matrikler og tre byer. Vi arbejder derfor løbende på at udskifte alle benzin- og dieslbiler med mere klimavenlige alternativer.



## Grøn Dag

Onsdag d. 13. september afholdte vi den årlige grønne dag i Karisefonden. Det er dagen, hvor vi minder hinanden om, hvorfor det er vigtigt og rigtigt, at vi knokler med den grønne omstilling. En god formiddag med aktive boder: Smoothiecykler, vandforbrug og rensning af vand, solcelle-opladere, computerskrot, byttebod, "lav en nøglering af genbrugsmaterialer", affaldssorteringskonkurrence etc.

## Whistleblowerordning

Vi er glade for at kunne fortælle, at Karisefonden i december 2023 fik etableret en whistleblowerordning gennem en ekstern systemleverandør. Systemet skal anvendes, hvis ansatte eller andre interessenter oplever forseelser eller lovovertrædelser i forhold til Karisefonden. Skemaet er anonymt og behandles af den eksterne leverandør. Læs mere i afsnittet "Vores ledelse".

## Vores ledelse

Der har været større og nødvendige organisatoriske ændringer i Karisefonden i 2023:

- Ledelsesgruppen er udvidet med en vicedirektør, som også i det daglige fungerer som afdelingsleder for Team Karise, Team Bregentvedvej samt Hotel og Restaurationslinjen.
- En afdelingsleder, der er ansvarlig for: Team Hasselvej Inde/Ude, Butik og Kreativitet, Team Aktiv, Håndværk og grønne områder og IT/medier.
- En faglig leder for vejledning og STU-koordination

Alle tre indgår i den daglige ledelse af Karisefonden sammen med vores direktør og stabsfunktioner. Primo 2024 har vi fastansat direktøren, som ellers var i en tidsbegrænset stilling. Vicedirektør og afdelingsleder er påbegyndt masteruddannelse i ledelse i 2023.

### UN Global Compact

Karisefonden har tilsluttet sig det forpligtende samarbejde i UN Global Compact og arbejder med at udvise samfundsansvar ved at efterleve UN Global Compacts 10 principper og bidrage til opnåelse af verdensmålene.

Vi rapporterer årligt til UN i form af en COP-rapport, som er kernen i vores tilslutning til Global Compact. Her rapporterer vi på, hvordan vi i Karisefonden har bidraget til opnåelsen af verdensmålene i form af de 10 principper. Fx skal vi gennem vores indkøb og samarbejder være med til at styrke menneskerettighederne samt ordentlige arbejdsvilkår, der ikke medvirker til social dumping.



### **En del af lokalsamfundet**

I Karisefonden udøver vi pædagogiske, bæredygtige og politiske værdier gennem vores praksis. Som når vi fx etablerer en socialøkonomisk butik i hovedgaden i Haslev. Så er det med et ønske om, at vores beboere og ansatte bliver en del af lokalsamfundet og bidrager til det i kraft af et meningsfuldt arbejde. På den måde har Karisefonden ikke blot en pædagogisk opgave, men tillige en samfundsmæssig-politisk opgave: Aktivt at bidrage til udviklingen af et mere mennesskeligt samfund med plads til alle, der har brug for at danne og uddanne sig, som har brug for at medvirke og bidrage – så meget som muligt og livet igennem.

### **Grøn arbejdsgruppe**

I Karisefonden har vi en arbejdsgruppe for grøn omstilling, der er bredt repræsenteret i organisationen og som løbende mødes og drøfter vores initiativer, udfordringer og fremskridt. Projektlederen for arbejdsgruppen, som er koordinator for den grønne omstilling, sidder tilmed i Karisefondens bestyrelse. Vi har gennem de seneste tre år haft en fast konsulent tilknyttet, der har hjulpet med at prioritere vores indsatser.

### **Whistleblowerordning**

Udover, at det er et lovkrav at etablere en whistleblowerordning, har det for ledelsen i Karisefonden også været et naturligt tiltag. En whistleblowerordning er i alles interesse - også medarbejdernes. Formålet med whistleblowerordningen er bl.a. at fremme større gennemsigtighed, tryghed og sikkerhed for alle medarbejdere og interessenter. Men også at bekræfte det sociale ansvar, vi har i Karisefonden, og styrke tilfredsheden blandt ansatte ved at sikre, at alle sager kan håndteres seriøst, anonymt og fyldestgørende.

Vi har i Karisefonden ansat en IT- medarbejder, som varetager den vigtige opgave med GDPR og datasikkerhed. Vi skal sikre os, at vi behandler personoplysninger, dvs. indsamler, registrerer, videregiver eller sletter personoplysninger om fx vores beboere korrekt og holder os inden for databeskyttelsesloven.

#### **GDPR**

GDPR står for "General Data Protection Regulation" og er på dansk kendt som databeskyttelsesforordningen. GDPR er EU-reglerne for databeskyttelse og gælder bl.a., når private virksomheder behandler personoplysninger, fx kontaktoplysninger, helbreds-information og billedmateriale.

### **Personalehåndbog**

Vi har en personalehåndbog, som er under revidering for nærværende. Den skal bl.a. være med til at sikre en god og klar kommunikation over for Karisefondens medarbejdere. Personalehåndbogen indeholder bl.a. retningslinjer, politikker, lønvilkår og ansættelsesforhold og andre forskellige relevante oplysninger, som har relevans for vores medarbejdere. Personalehåndbogen er tilgængelig på intern IT-plattform.





## Vores klima

I Karisefonden arbejder vi aktivt med at minimere vores klimabelastning. Målet er at reducere vores CO2-aftryk, minimere brug af jordens ressourcer og fremme klimavenlig adfærd hos vores medarbejdere, beboere og i lokalsamfundet. Det handler om at reducere vores egen klimabelastning og at påvirke de værdikæder, vi er en del af.

Fx har vi undervist vores beboere i klimavenlig adfærd, og i hvordan man sikrer et godt indeklima ude i boligerne. Vi har, som nævnt, også fået certificeret vores bed & breakfast Villa Sofie med Green Key, der er den førende mærkningsordning for bæredygtighed i hotelbranchen. I 2023 har vi været certificeret i ét år og står nu til en re-certificering.

Det er svært at styre det, man ikke kan måle. Derfor går vi op i at dokumentere vores arbejde med bæredygtighed og lægge tal for vores forbrug frem. Et vigtigt skridt i den retning er denne ESG-rapport, som vi fremadrettet vil opdatere årligt, så man kan følge vores fremskridt på et datadrevet grundlag.

## El, vand og varme

En væsentlig del af vores klimaansvar handler om at kortlægge og reducere vores forbrug af el, gas, vand og varme. I tabellen ses vores forbrug for 2023. I de kommende års ESG-rapporter vil man kunne se udviklingen i vores forbrug, og vores initiativer for at reducere forbruget.

	Bodelen	Linjer	Karisefonden samlet
<b>Energi, kWh</b>	189.699	130.056	319.755
<b>Fjernvarme, m3</b>	8500	n/a (*)	n/a
<b>Vand, m3</b>	4399	n/a	n/a
<b>Gas, m3</b>	42194	n/a	n/a

**Fbrugsskema for energi, fjernvarme, vand og gas i Karisefonden 2023**  
 \*n/a: vi har ikke disse tal for nuværende, da det er lejede boliger og betales á conto.

Ifølge Energinets foreløbige miljødeklaration er sammensætningen af strøm i 2023 som angivet i nedenstående skema. Tallene dækker energimixet i Østdanmark.

Energikilde	Procentandel
Kul	2,2 %
Olie	1,7 %
Naturgas	1,7 %
Atomkraft	10,6 %
Affald	4,0 %
Biomasse	18,0 %
Vind	39,3 %
Solceller	6,2 %
Vindkraft	16,3 %
Samlet	100 %



Vi har i forbindelse med et EU-finansieret SMV:Grøn-forløb fået lavet en energieffektiviseringsrapport, som bestod af energiscreening af syv af Karisefondens egne boliger i henholdsvis Karise og Haslev. Energiscreeningen kom bl.a. med forslag til følgende forbedringer:

### **Energieffektivisering**

Her kom der forslag som fx efterisolering af tagkonstruktioner, udskiftning af 2-lags vinduer til 3-lags energiruder, vandbesparende armaturer, udskiftning af radiatortermostater mv.

### **Udfasning af gasfyr**

I de områder, hvor der ikke er tilslutningspligt til fjernvarme, navnlig i Karise, blev vi anbefalet at konvertere til luft-vand-varmepumper. I Haslev har størstedelen af vores egne boliger fjernvarme. Vi har tilkendegivet over for Haslev Fjernvarme, at vi gerne vil have tilsluttet de matrikler i Haslev, hvor der endnu ikke har fjernvarme, så snart det er en mulighed.

De energieffektiviserende forslag fra rapporten har vi inddraget i vores fremadrettede vedligeholdelsesplaner i Karisefonden, og de er ligeledes med i overvejelserne ved istandsættelser og renoveringer.

### **Indkøb og materialeforbrug**

Over 90% af danske virksomheders CO<sub>2</sub>-aftryk ligger almindeligvis i Scope 3, dvs. i værdikæden og uden for virksomhedernes direkte kontrol. En betydelig del af disse udledninger er forbundet med indkøb og forbrug af varer og tjenesteydelser.

I Karisefonden har vi i 2023 indkøbt for 31,6 mio. kr., hvilket er en 26,6 % stigning i forhold til 2022. Stigningen i 2023 skyldes udvidelse af lejemål og udvidelse af bilparken. Bilparkudvidelsen stod alene i 1,4 mio. kr. I forbindelse med udvidelse af lejemål og aktiviteter er driftsomkostninger naturligvis steget sideløbende.

### **Klimaregnskab**

I Karisefonden har vi endnu ikke lavet et klimaregnskab, men planen er at kunne præsentere CO<sub>2</sub>-data i Scope 1, 2 og 3 i næste års ESG-rapport. Det vil muliggøre, at vi kan lægge vores klimaaftryk frem og dokumentere vores fremskridt.

For at reducere vores Scope 3-udledninger har vi lavet en indkøbspolitik med fokus på bæredygtighed. Indkøbspolitikken sætter rammen om vores samlede indkøb og skal som udgangspunkt altid følges. Politikken sætter krav inden for forskellige produktgrupper og er centreret omkring tre styrende principper:



### 1. Certificeringer

Vi ønsker at købe varer, der under produktion, brug og bortskaffelse medfører mindst muligt ressourcspild og forurening. Det sikrer vi ved altid at vælge miljømærkede produkter, hvor det er muligt - også selvom prisen kan være højere. Derudover vægter vi leverandører positivt, der enten er certificeret eller medlem af Global Compact.

### 2. Affaldsforebyggelse

De mest bæredygtige indkøb er dem, vi ikke foretager. Det betyder, at vi i videst mulig udstrækning undgår unødvendigt forbrug. Vi tager stilling til kvaliteten af produkter, så holdbarheden forøges og dermed minimerer behovet for udskiftning og efterfølgende kassering. Derudover undgår vi køb af nye ting, hvis genbrug er muligt.

### 3. Markedsdialog

Vi går løbende i dialog med vores leverandører og samarbejdspartnere og formidler vores krav og ønsker til samfundsansvar og bæredygtighed, da vores grønne bundlinje er afhængig af deres. Det kan fx være krav til minimering af vand-, energi og kemikalieforbrug, benyttelsen af miljøvenlig emballage samt valg af transportform.

Alle Karisefondens produktionskøkkener har Det Økologiske Spisemærke i bronze, hvilket betyder, at 30-40 % af alle indkøbte føde- og drikkevarer er økologiske. Derudover er genbrug, upcycling og cirkulær økonomi en del af Karisefondens DNA. Det ses særligt på vores uddannelses- og beskæftigelsestilbud. Fx har vi Værkstedbutikken UNA, som ligger på gågaden i Haslev, hvor vi laver og sælger brugs- og pyntegenstande lavet af fx upcyclet tekstil, som ellers var endt i skraldespanden. I 2023 har vi åbnet butikken Krejlerne, hvor vi upcycler og sælger genbrugt møbler og andre ting.

Afdeling	Omsætning i kr.
Værkstedbutikken UNA	123.542
Krejler butikken	151.459

**Ressourceudstrømning, genbrug og upcycling Omsætning i 2023**

### Affald

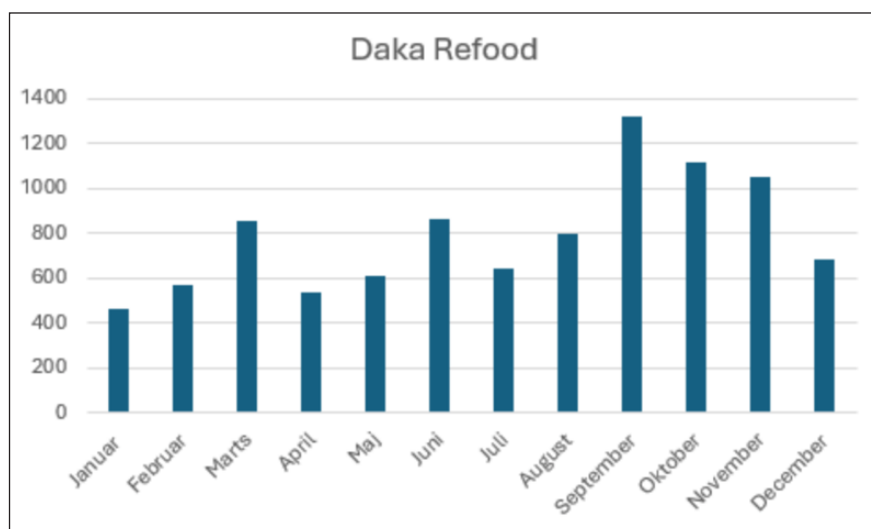
I Karisefonden har vi tidligere haft den udfordring, at der var forskellige affaldsfraktioner samt skilte og beholdere til affald forskellige steder i organisationen. Det skyldes, at vi på én og samme tid er en virksomhed og har botilbud i private boliger. Det betød, at vi fx havde en privat renovatørordning på Hasselvej, mens boligerne var under den kommunale ordning, hvilket hæmmede sorteringsadfærden hos de unge og hos medarbejderne.



For vores målgruppe af unge med særlige læringsforudsætninger er det elementært, at affaldssortering er så ensartet og intuitiv som muligt. Derfor har vi lavet en særordning med kommunen, der betyder, at hele Karisefonden fra 2023 får hentet affald og bruger den samme skiltning, kommunikation og beholdere til affald. Det er en stor hjælp i vores proces med at lære de unge, hvordan de sorterer affald til genanvendelse.

Overgangen til den kommunale ordning betyder desværre samtidigt, at vi ikke kan få data på vores affaldsmængder fordelt på forskellige affaldsfraktioner – med undtagelse af madaffald.

Alle Karisefondens produktionskøkkener er nemlig tilsluttet REFOOD-ordningen, hvor organisk affald og evt. fritureolie opsamles og genanvendes, ligesom der arbejdes med effektive løsninger til affaldshåndtering. REFOOD er en tillidsbaseret ordning for virksomheder og organisationer i fødevarer- og servicesektoren, der aktivt gør en indsats for at reducere madspild og øge genanvendelse. I 2023 fik vi afhentet i alt 9.525 kg



Genanvendeligt madaffald i kg afhentet af DAKA Refood 2023



## Vores medarbejdere

I Karisefonden arbejder vi ud fra et alment pædagogisk perspektiv. Et perspektiv, der har fokus på at udvikle almenmenneskelige evner, men som samtidig aktivt inddrager, udvikler og tilpasser specialpædagogiske metoder i forhold til den enkelte unges forudsætninger og behov. Derfor er vores medarbejdere en vigtig ressource. De er med til at skabe værdien i Karisefonden. Vi har af samme grund fokus på at ansætte og fastholde kompetente medarbejdere, sikre dem gode arbejdsvilkår, udvikling, uddannelse, trivsel og motivation.

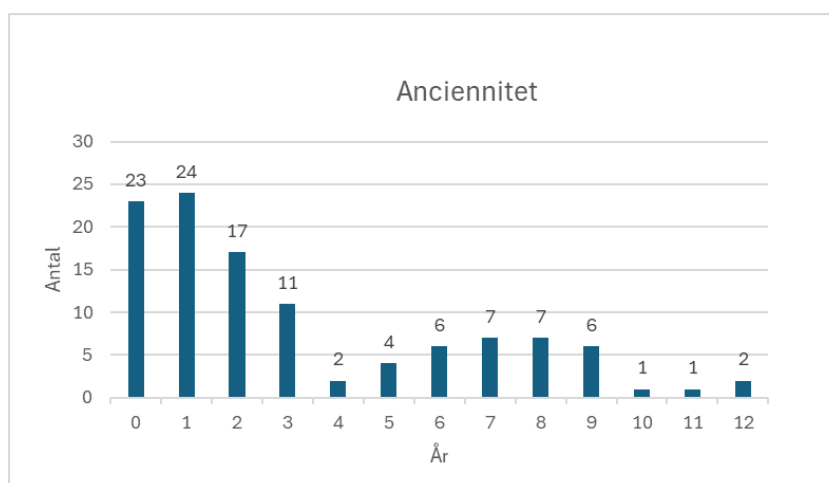
Vi var 111 fastansatte ultimo 2023. Inkl. vikarer svarer dette til 110 årsværk.

En stor del af de fastansatte (47) har 0-1 års anciennitet (se figur 1), hvilket hænger sammen med, at vi har opnormeret flere steder for at kunne løfte kerneopgaven samtidig med, at vi udvider vores aktiviteter.

Vi har mange kvinder ansat, og det afspejles i Karisefonden, at pædagogfaget er et fagområde præget af kvinder (se figur 3). Vi har et fokus på kønsdiversitet og ønsker på sigt en organisation med en god blanding af mænd og kvinder. Diversitet er med til at skabe forskellige perspektiver, erfaring og sætte forskelligheder i spil til gavn for Karisefondens professionelle virke.

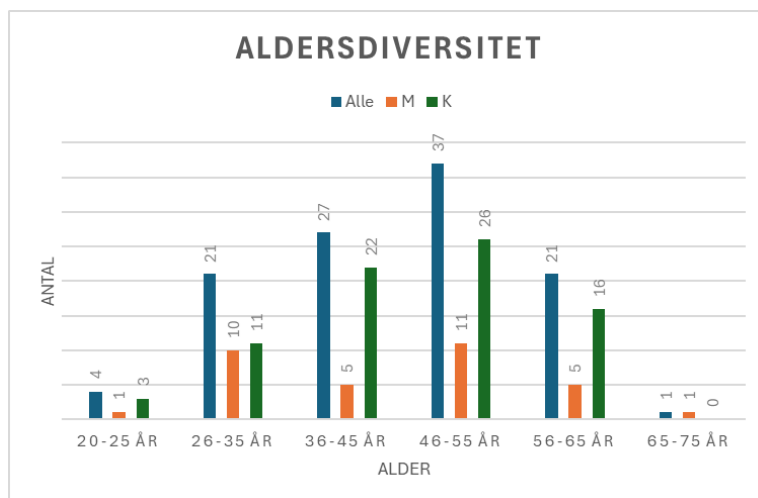
Mht. aldersfordeling så er den spredt godt ud. Dog er der en stor gruppe i alderen 36 – 56 år (se figur 2). Vi har også mange i gruppen 26-35 år, hvilket skyldes mange nyansatte og heraf flere nyuddannede iblandt (se figur 3). Her vil man også kunne se, at vi i gruppen af nyansatte i 2023 i aldersgruppen 26-35 år har ansat flere mænd end kvinder.

Der er en god aldersdiversitet i alle vores teams. Alder er en central faktor at tage i betragtning, når man som vi i Karisefonden arbejder med diversitet og inklusion. Det er vigtigt at kende og anerkende de forskellige dynamikker, arbejdskulturer, holdninger, erfaringer og perspektiver, som hver generation bringer med sig. Sammen bliver vi professionelle og stærke, og det er til gavn for Karisefonden.



Figur 1. Anciennitet 2023

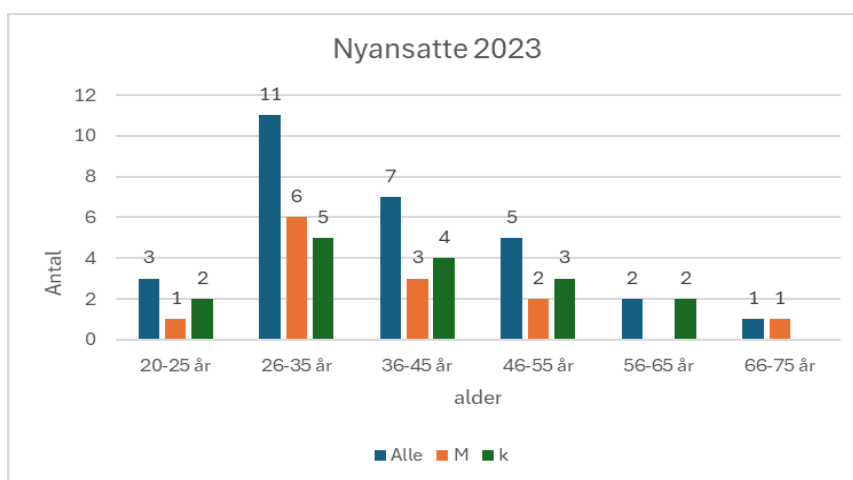




Figur 2 Aldersdiversitet 2023

Afdeling	Antal	M	K	GS alder
Ledelse	6	1	5	49
Administration	10	2	8	48
BO-del	49	15	34	43
Linje	46	14	32	47
<b>Samlet</b>	<b>111</b>	<b>32</b>	<b>79</b>	<b>45</b>

Figur 3 Alder og gennemsnit fordelt på afdelinger



Figur 4 Nyansatte fordelt på alder og køn

For hele 2023 var personalegennemstrømningen på 15,46%. Hvis vi måler på primo og hvis vi måler på gennemsnit, var den var på 13,51%.

Til sammenligning var den i 2022 på 9,88%.

Tallet for 2023 er højere, da vi pga. omstruktureringer sagde farvel til en gruppe medarbejdere. Det er relevant at se på personalegennemstrømning, da vi ønsker at skabe en organisation, hvor man som medarbejder er længe grundet et godt og inspirerende arbejdsmiljø.



## Arbejdsmiljø

I Karisefonden går vi op i at styrke og udvikle et godt arbejdsmiljø. Arbejdet er bl.a. forankret i en arbejdsmiljøorganisation (AMO). En intern organisering af samarbejdet omkring arbejdsmiljøet, hvor nøglepersonerne er ledelsen og valgte arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljøorganisationen har bl.a. til opgave at:

- Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasse arbejdsforholdene og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne mv.

Udover AMO har vi et samarbejdsudvalg (SU), hvor ledelse og medarbejdervalgte drøfter, hvordan de sammen kan udvikle arbejdspladsen og øge trivselen og effektiviteten. Medarbejderne har pligt til at informere ledelsen om forhold og synspunkter blandt medarbejderne, som har betydning for samarbejdet på arbejdspladsen.

I Karisefonden tager vi arbejdsmiljøet alvorligt, og derfor iværksatte AMO i 2023 en arbejdspladsvurdering (APV) med hjælp fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Karisefonden havde kort forinden været i en proces med større omstruktureringer og organisatoriske forandringer. Derfor var det yderst vigtigt, og tiden var til at få udarbejdet en APV og få taget en temperatur på arbejdsmiljøet.

- APV'en bestod af en anonym spørgeskemaundersøgelse i to dele med fokus på henholdsvis det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.
- En autoriseret arbejdsmiljørådgiver bistod med undersøgelsen, indsamlede besvarelsener og bistod med fortolkning af svarene.
- Resultatet af APV'en blev fremlagt for alle medarbejdere på et Fondsmøde i januar 2023 af arbejdsmiljørådgiver.
- Efterfølgende er der i Arbejdsmiljøorganisationen udarbejdet handleplaner, hvori problemer fra APV'en er beskrevet og ligeledes hvordan, hvornår de løses og opfølgning på effekten af evt. løsningsforslag.



Nedenfor ses uddrag af resultatet af APV-undersøgelsen. Her kan man se, at der scores højt i spørgsmål omkring social kapital og samarbejde mellem ledelsen og medarbejdere. Det samme mønster gør sig gældende i de øvrige spørgsmål. Målinger af social kapital siger noget om relationerne og samarbejdet på arbejdspladsen. Social kapital handler ikke bare om, at vi har det godt med hinanden – det handler også om at kunne løfte kerneopgaven i fællesskab.

### Sp. 20: Social kapital - Samarbejdsevne

Besvaret 37 Sprunget over 0

	ALDRIG/ NÆSTEN ALDRIG	SJÆLDENT	SOMMETIDER	OFTE	ALTID	IKKE RELEVANT	I ALT	VÆGTET GENNEM- SINT
Er der et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejderene?	0.00% 0	0.00% 0	10.81% 4	35.14% 13	54.05% 20	0.00% 0	37	4.43
Bliver medarbejderne involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	0.00% 0	8.11% 3	29.73% 11	51.35% 19	10.81% 4	0.00% 0	37	3.65
Er der et godt samarbejde blandt kollegaerne på din arbejdsplads?	0.00% 0	0.00% 0	5.41% 2	35.14% 13	59.46% 22	0.00% 0	37	4.54
Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger på din arbejdsplads?	0.00% 0	2.70% 1	21.62% 8	54.05% 20	16.22% 6	5.41% 2	37	3.89
Hjælper man kolleger, der har for meget at lave på din arbejdsplads?	0.00% 0	0.00% 0	8.11% 3	51.35% 19	40.54% 15	0.00% 0	37	4.32
Hjælper man nye kolleger til rette, selv om det ikke er ens opgave?	0.00% 0	2.70% 1	2.70% 1	40.54% 15	54.05% 20	0.00% 0	37	4.46

### APV - Spørgsmål om samarbejdsevne - Besvarelser fra 37b medarbejdere i beskæftigelsen

Besvaret 34 Sprunget over 1

	ALDRIG/ NÆSTEN ALDRIG	SJÆLDENT	SOMMETIDER	OFTE	ALTID	IKKE RELEVANT	I ALT	VÆGTET GENNEM- SINT
Er der et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejderene?	0.00% 0	5.88% 2	5.88% 2	35.29% 12	52.94% 18	0.00% 0	34	4.35
Bliver medarbejderne involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	2.94% 1	11.76% 4	35.29% 12	41.18% 14	8.82% 3	0.00% 0	34	3.41
Er der et godt samarbejde blandt kollegaerne på din arbejdsplads?	0.00% 0	2.94% 1	14.71% 5	44.12% 15	38.24% 13	0.00% 0	34	4.18
Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger på din arbejdsplads?	0.00% 0	11.76% 4	32.35% 11	44.12% 15	11.76% 4	0.00% 0	34	3,56
Hjælper man kolleger, der har for meget at lave på din arbejdsplads?	0.00% 0	8.82% 3	20.59% 7	44.12% 15	26.47% 9	0.00% 0	34	3.88
Hjælper man nye kolleger til rette, selv om det ikke er ens opgave?	0.00% 0	2.94% 1	14.71% 5	32.35% 11	50.00% 17	0.00% 0	34	4.29

### APV - Spørgsmål om samarbejdsevne - Besvarelser fra 34 medarbejdere i boenhederne

#### Årlig fælles pædagogisk dag

Lørdag den 18. marts afholdtes den årlige fælles pædagogiske dag i Karisefonden. Den fælles pædagogiske dag var i 2023 en opfølgning på en lignende dag i 2022. En vigtig dag for os alle i Karisefonden, hvor medarbejdere og bestyrelsen mødes og taler med hinanden.

I 2024 afholdt Karisefonden den fælles pædagogiske dag lørdag d. 16. marts, hvor bestyrelsen og alle medarbejdere i Karisefonden igen samledes. Denne gang var der besøg af den eksterne arbejdsmiljørådgiver, som bistod med udarbejdelse af APV'en.



## Supervision

Vores medarbejdere er en væsentlig ressource. Derfor er det vigtigt, at vores medarbejdere trives og udvikler sig personligt såvel som fagligt. Vi har i 2023 fx iværksat ekstern supervision i alle medarbejder-teams. Den eksterne supervision er tænkt som en reflektiv læringssamtale, hvor den enkelte medarbejder forholder sig til sit professionelle arbejde, både det faglige og det relationelle, i et fortroligt rum.

Supervisionen ledes af en ekstern supervisor, som har viden og erfaring med vores faglige område. I den eksterne supervision er der fokus på konkrete faglige udfordringer og dilemmaer, som opleves af medarbejderne i Karisefonden.

### Ordentlig adfærd og magtanvendelse

ServiceLoven udstikker rammerne for rådgivning og støtte for at forebygge sociale problemer samt for at tilbyde ydelser til borgere med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale udfordringer. Hjemmelen til magtanvendelse fremgår af ServiceLoven, og vi er i Karisefonden pålagt at udarbejde retningslinjer vedr. magtanvendelse.

Karisefondens retningslinjer er inspireret af Socialstyrelsens materiale herom. Alle medarbejdere, der skal udføre pædagogisk arbejde, får ved ansættelse et eksemplar af disse retningslinjer. I et godt arbejdsmiljø er det væsentligt at have et kontinuerligt fokus på forebyggelse og brug af magtanvendelse. I Karisefonden udøver vi en pædagogisk praksis, der er forebyggende i forhold til vold og overgreb. Det pædagogiske personale har et stort fokus i det daglige på at lære beboerne at håndtere konflikter imellem sig, både i venskaber, kollegaskaber og i kæresteforhold.

## Arbejdstider

Hvordan arbejdet organiseres, og hvordan arbejdstiderne er planlagt for medarbejderne i en organisation som Karisefonden, vil naturligt variere mellem personalegrupper. Vi har opgaver som skal løftes døgnet rundt, da de unge bor hos os. Administrativt personale arbejder primært i dagtimerne mandag til fredag, hvorimod det pædagogiske personale i bo-enhederne også arbejder aften, nat og weekend.

Vores faglærere og pædagoger på STU-retningerne arbejder primært i dagtimerne mandag til fredag. Vores socialøkonomiske aktiviteter som fx caféer, butikker og værksteder har arbejdstider, som også kan ligge i aften- og weekendtimerne. Vagtplaner for bo-enheder og linjer er at finde i et elektronisk system, som alle kan tilgå via deres mobiltelefon, tablet eller computer.

Flexible arbejdstider og mulighed for hjemmearbejde er muligt primært hos det administrative personale. Al øvrigt personale har indlagt forberedelsestid, som kan foregå hjemmefra efter aftale med daglige leder.



### Kontrakter, lokalaftale, løn og pension

Der er indgået Lokalaftale for fastansatte i Karisefonden. Aftalen er indgået mellem Samarbejdsudvalget (SU) og ledelsen og gælder for perioden 2023-2025. Lokalaftalen tager udgangspunkt i funktionærloven og ferieloven.

Alle medarbejdere, også timelønnede, får en ansættelseskontrakt.

Karisefonden har indført en 12-trins lønskala, hvor medarbejdere indplaceres på en grundløn ved ansættelse. Der er samme løn til m/k. I tillæg til grundlønnen kan lægges et kvalifikationstillæg.

- Kvalifikationstillæg kan fx. gives ved gennemført master- eller diplomuddannelse. Kvalifikationstillæg er blivende og pensionsgivende.
- I tillæg til grundløn kan lægges et funktionstillæg. Funktionstillæg gives ved, at man som medarbejder påtager sig en særlig funktion. Denne funktion aftales mellem medarbejder og ledelse og kunne fx være en teamleder-funktion.
- Funktionstillæg er midlertidige og ophører, når medarbejderen ikke har funktionen længere.
- Funktionstillæg er pensionsgivende.

Der oprettes en pensionsordning for alle medarbejdere. Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den pensionsgivende løn og er på 17,3 % fra 1. januar 2023. Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 1/3 og arbejdsgivers bidrag udgør 2/3 af det til enhver tid aftalte pensionsbidrag. Ens eget bidrag gives som tillæg af arbejdsgiver.

### Kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at vi har medarbejdere, som er fagligt kvalificeret til at løfte opgaverne i Karisefonden. Derfor prioriterer vi at investere i videreuddannelse blandt vores ansatte.

I 2023 brugte vi 809.000 kr. i til videreuddannelse, supervision, konferencer og teambuilding (excl. personaletimer). Vi har løbende interne og eksterne kurser med fagligt relevant indhold for vores medarbejdere, fx autismekurser mv.

<b>Diplomuddannelse</b>	<b>2 medarbejdere</b>
<b>Master i ledelse</b>	<b>1 medarbejder (færdiggjort udd.)</b>
<b>Master i ledelse</b>	<b>2 medarbejdere (færdiggjort 1. sem.)</b>

**Videreuddannelse på modulopbygget professionsskole-niveau eller universitetsniveau i 2023**





### **Fleksjob**

Et fleksjob er en ansættelse på særlige vilkår. Jobcentret giver tilbud om fleksjob til personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdspladsen. Det drejer sig som oftest om personer, der pga. af sygdom eller andet ikke kan opretholde en fuld arbejdsuge, eller har pådraget sig skader, som gør, at der skal tages specielle hensyn.

Der er mange gode grunde til at ansætte fleks-jobbere. En af dem er bl.a., at mange fleks-jobbere ofte er velkvalificerede, har mangeårig erfaring og har et stort ønske om at være en del af arbejdsmarkedet.

Fleksjob-ordningen er i god tråd med det menneskesyn og værdigrundlag, vi har i Karisefonden. I 2023 havde vi 4 flexjob ansatte.

### **Sygdom og arbejdsulykker**

I 2023 havde vi et sygefravær på 19,56 dag pr. medarbejder inkl. barsel. Tallet er udregnet efter den nye model, som Socialtilsynet har taget i brug, hvor det er sum af fraværsdage delt med sum af ansættelsesgrader. Der var i 2023 én medarbejder på barsel og fem medarbejdere med mere end 100 sygedage.

Vi arbejder systematisk for at undgå arbejdsulykker i AMO. Men det er svært at undgå, og man kan være uheldig.

I 2023 havde vi **tre faldulykker**. Alle tre faldulykker blev anmeldt til Arbejdstilsynet.



## Vores beboere

Hos os har alle mennesker en værdi. Uden vores beboere eksisterede Karisefonden ikke, og de er om nogen vigtige. Vores unge udvikles i Karisefonden igennem undervisning, uddannelse og beskæftigelse. Det foregår i et tæt samarbejde med den unge, linjefagslærer, kontaktpædagog og vejleder på Karisefonden. Vi følger op på de individuelle uddannelsesplaner i samarbejde med den unge og kommunen. Vi sikrer forankring af de opnåede kompetencer til relevante videre forløb og samarbejder i hvert enkelt tilfælde med kommunen om gode overgange.

Vi arbejder med sidemandsoplæring, struktur og visualisering. De unge tilbydes også kurser og får kompetencebeviser i fx hygiejne, kundebetjening m.v.

Det er meget individuelt, hvor mange timer om ugen vores ansatte arbejder. Det afhænger af den enkelte unges udfordringer, funktionsniveau og kompetencer. De fleste arbejder tre-fire dage om ugen, fordelt på ca. 15 timer.

### **Vores STU-elever**

I Karisefondens STU tager uddannelsen sit afsæt i den unges valg af linjefag. Det er igennem hele uddannelsen muligt for den unge at afprøve vores 4 forskellige linjer.

Primo 2023 tilmeldte STU-elever	Påbegyndte STU-uddannelse i 2023	Afsluttede STU-uddannelse i 2023	Ultimo 2023 tilmeldte STU-elever
32	14	8	38

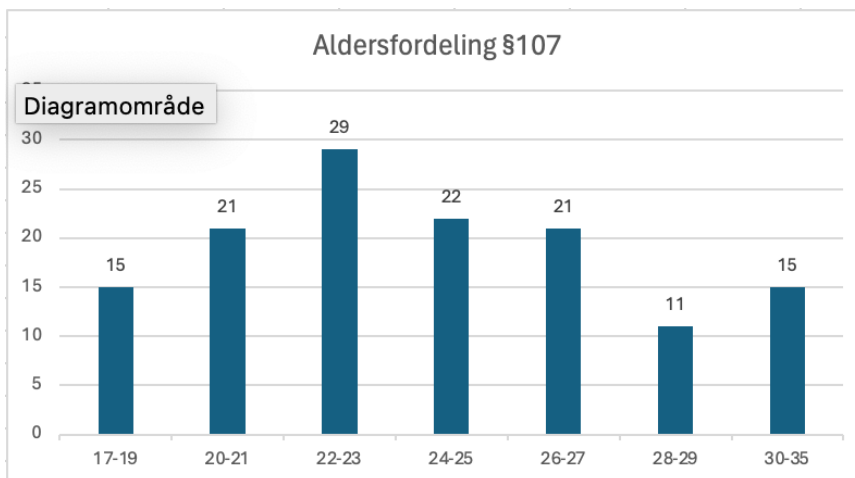
**STU-elev oversigt 2023**

Alle otte STU-elever, som afsluttede uddannelse hos os i sommeren 2023 fortsatte hos os efterfølgende.

### **I boenheden**

I Karisefonden arbejder vi ud fra vores værdigrundlag om, at alle mennesker har ret til et ligeværdigt liv, uanset evner og social baggrund. Vi arbejder sammen med beboerne og eleverne, så de opnår flest muligt kompetencer henimod større selvstændighed bl.a. i boenheden. Her lærer den unge i høj grad at bo ved at bo. Bo-undervisningen fokuserer på den unges læring gennem deltagelse i alle daglige rutiner og opgaver, som knytter sig til en selvstændig levevis. Her udvikles og støttes den unges kompetencer indenfor madlavning, oprydning, rengøring, personlig hygiejne, indkøb, transport m.v.

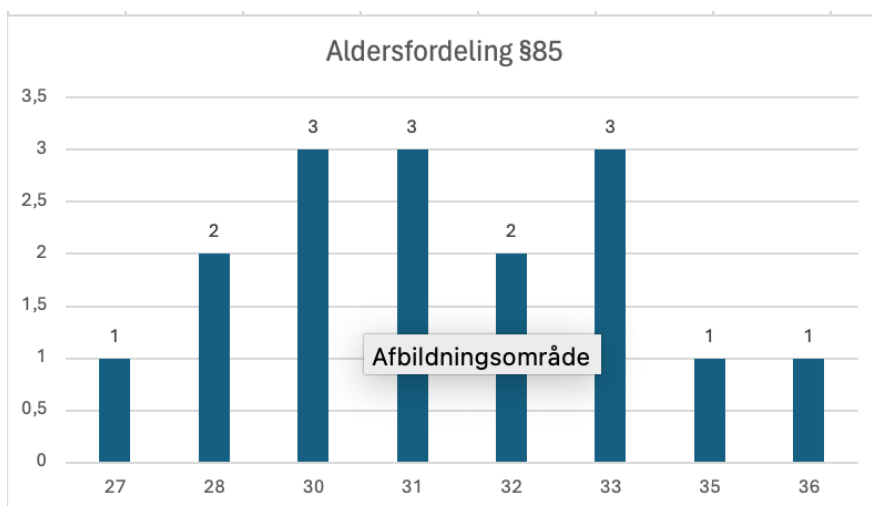




Ultimo 2023 har vi 134 borgere på §107 fra 41 kommuner.

### Borgere i egen bolig

Vi har i Karisefonden også borgere i egen bolig, som vi yder socialpædagogisk støtte til og som ikke nødvendigvis er i beskæftigelse hos os. De kan også være i eksterne ansættelsesforhold i lokalområdet.



Ultimo 2023 har vi 16 borgere på §85 fra 10 kommuner.



## Vores natur

Biodiversitetskrisen udgør en stor trussel for livet på jorden og kan have fatale konsekvenser for naturen såvel som mennesker. Natur og biodiversitet har på den måde aldrig været vigtigere end nu. Det er vigtigt, at vi som borgere, virksomheder og samfund ikke blot reducerer vores klimaaftryk, men også gør noget aktivt for at genoprette naturen, dens arter og planter, i al deres mangfoldighed.

I Karisefonden råder vi over et stort areal med mange matrikler. Nogle ejer vi selv, mens vi på andre er lejere. Totalt råder vi over et areal på cirka 62.000 kvm. Vi vurderer, at cirka 25% af arealet består af bygninger, 20% af fliser, asfalt m.m. og 55% af græs, træer og natur. Vores ambition er at skabe flere levesteder, hvor naturen frit kan udfolde sig.

På vores STU-retning 'Håndværk og ejendom' lærer de unge bl.a. om drift, udvikling og vedligeholdelse af vores grønne arealer – herunder hækkeklip, græsslåning og bekæmpelse af invasive arter. Derudover har vi unge ansat i vores Serviceteam, der står for at holde, udvikle og vedligeholde vores haver og grønne områder.

Vi er i skrivende stund i gang med at finde ud af, hvordan biodiversitet kan integreres mere konsekvent i dette arbejde, både i forhold til den teoretiske undervisning og i det praktiske arbejde. Det skal være med til at sikre, at vi får skabt mere og bedre natur i Karisefonden – fx med brug af Vild med Vilje, insekthoteller m.m.

Den øgede artsdiversitet på vores matrikler skal sikres gennem et aktivt arbejde med at skabe mere plads til og variation i naturen, samt at skabe sammenhæng og forbundethed mellem vores grønne åndehuller. Det vil i praksis betyde, at vi fx skal udfase brugen af kemiske ukrudtsbekæmpelsesmidler, og at vi skal afsætte plads til vild og vedligeholdelsesfri natur i vores haver.

## Vores lokalsamfund

I vores socialøkonomiske virksomheder får vores unge ansatte (§103) stor og synlig værdi i lokalsamfundet. De er inkluderet på arbejdspladser, hvor de producerer, sælger og udfører service. Ambitionen er også, at vores unge kan deltage i fritidsaktiviteter i lokalsamfundet på egen hånd. Det kan være at gå til svømning, håndbold eller bowling sammen med andre borgere. For os er det vigtigt, at vores unge ses og bliver en del af fællesskabet i lokalsamfundet.



Det er vigtigt for os at være aktive i lokalsamfundet pga. vores mange aktiviteter, butikker, caféer m.v. Derfor har vi også valgt at være aktivt medlem i handelsstandsforeninger både i Karise og i Haslev.



I Karise arbejder vi tæt sammen med højskolebestyrelsen på Kulturhuset Leopold, som er et forsamlings-, og kulturhus for hele lokalsamfundet omkring Karise. Kulturhuset Leopold ejes af Foreningen Karise Højskole, som er en selvejende institution. Karisefonden er ansat af højskolebestyrelsen til at stå for den daglige drift og udlejning af lokaler. Kulturhuset Leopold ville have svært ved at eksistere økonomisk, hvis ikke Karisefonden var en del af den daglige drift.

I Haslev er en medarbejder fra en af vores socialøkonomiske butikker repræsenteret i Handelsstandsforeningens bestyrelse. Det er vigtigt, at vi er synlige og i dialog med de øvrige butikker og erhvervsdrivende i Haslev. Vi ser os selv som samarbejdspartnere og ikke konkurrenter. Vi er aktive fx i forbindelse med halloween, jul mv., hvor vores unge trækker i arbejdstøjet og hjælper til i bybilledet. Det har stor værdi for os alle, og det er også vores opfattelse, at lokalsamfundet værdsætter de unges indsats og tilstedeværelse.

### **Praktik i lokalsamfundet**

Udviklingen af eksterne sociale relationer er vigtigt for os i Karisefonden. STU'en stiller krav til os om etablering af praktikforløb for vores unge. Praktikforløb, som forbereder vores beboere til et liv udenfor - og efter - Karisefonden.

Vi har og vil fremadrettet få brug for mange praktikpladser til vores unge i det lokale erhvervsliv, og derfor er en bæredygtig inklusion med lokalsamfundet af stor vigtighed for os.

## **Sådan rapporterer vi**

Denne ESG-rapport er skrevet med inspiration fra rapporteringsstandarten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) under det europæiske direktiv om bæredygtighedsrapportering, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Rapporteringsstandarten består af 12 temaer på tværs af E, S og G: Environmental, Social, Governance. Som forarbejde har vi været alle temaer og oplysningskrav igennem for at vurdere, hvilke der er mest relevante at rapportere på for Karisefonden. Denne rapport er et resultat af denne proces.

Nedenfor ses, hvilke temaer under ESRS, vi rapporterer på, og på hvilke sider i rapporten, man kan læse mere. Det skal nævnes, at Karisefonden ikke skal rapportere på ESG ved lov og at ESRS-standarterne derfor alene er brugt som inspiration.



Tema i ESRS	Undertema i ESRS	Beskrivelse	Side i rapporten
<b>Generelle kriterier</b>			
ESRS 2	Grundlag for udarbejdelsen	Grundlaget for udarbejdelsen	Om denne rapport s. 3 Sådan rapporterer vi s. 23
ESRS 2	Ledelse	Organisering og ledelsens færdigheder ift. bæredygtighed	Organisering af bæredygtighedsarbejdet s. 5
<b>Den grønne bundlinje</b>			
E1, klimaændringer	Modvirkning af klimaændringer	Energieffektivitet	Vores klima s. 9, 10
E1, klimaændringer	Modvirkning af klimaændringer	Gasforbrug	Vores klima s. 9
E1, klimaændringer	Modvirkning af klimaændringer	Benzinbiler	Udvalgte highlights fra 2023 s. 6
E1, klimaændringer	Modvirkning af klimaændringer	Fjernvarme	Vores klima s. 9, 10
E1, klimaændringer	Modvirkning af klimaændringer	Indkøb	Vores klima s. 10
E1, klimaændringer	Energi	Energiforbrug	Vores klima s. 9
E1, klimaændringer	Energi	Elektricitet og energimix	Vores klima s. 9
E3, vand og havressourcer	Vandforbrug	Vandforbrug i husholdninger	Vores klima s. 9
E4, biodiversitet	Ændringer i arealanvendelse	Vild-med-vilje	Vores natur s. 22
E4, biodiversitet	Ændringer i arealanvendelse	Haver ved huse	Vores natur s. 22
E4, biodiversitet	Forurening	Brug af sprøjtegifte	Vores natur s. 22
E5, cirkulær økonomi	Ressourcetilstrømning	Indkøbspolitik	Vores klima s. 10
E5, cirkulær økonomi	Ressourcetilstrømning	Genbrug og upcycling	Vores klima s. 11
E5, cirkulær økonomi	Affald	Affaldssortering	Vores klima s. 11
E5, cirkulær økonomi	Affald	Genanvendelse	Highlights fra året s. 6, Vores klima s. 11, 12
E5, cirkulær økonomi	Affald	Affaldsminimering	Vores klima s. 11
<b>Den sociale bundlinje</b>			
S1, egen arbejdsstyrke	Sikker beskæftigelse	Kontrakter	Vores medarbejdere s. 18





S1, egen arbejdsstyrke	Arbejdstid	Kontrakter, mulighed for hjemmearbejde	Vores medarbejdere s. 17, 18
S1, egen arbejdsstyrke	Tilstrækkelige lønninger	Lokalaftale, pension,	Vores medarbejdere s. 18
S1, egen arbejdsstyrke	Balance mellem arbejdsliv og privatliv	Arbejdstider, orlov, fleksibilitet	Vores medarbejdere s. 17
S1, egen arbejdsstyrke	Sundhed og sikkerhed	AMO, sygefravær, stressforebyggelse,, ekstern supervision	Vores medarbejdere s. 15, 17, 19
S1, egen arbejdsstyrke	Ligestilling mellem kønnene	Lige løn for samme arbejde, kønsfordeling i arbejdsstyrke	Vores medarbejdere s. 13, 18
S1, egen arbejdsstyrke	Uddannelse og kompetenceudvikling	Mulighed for efteruddannelse	Vores medarbejdere s. 18
S1, egen arbejdsstyrke	Inklusion af personer med handicap	Flexjob-ordning	Vores medarbejdere s. 19
S1, egen arbejdsstyrke	Foranstaltninger mod vold og chikane	APV og retningslinjer for ordentlig adfærd	Vores medarbejdere s. 15, 16
S1, egen arbejdsstyrke	Mangfoldighed	Aldersfordeling	Vores medarbejdere s. 14
S1, egen arbejdsstyrke	Privatlivets fred	GDPR og datasikkerhed	Vores ledelse s. 8
S3, berørte samfund	Uspecificeret	Lokale butikker og underleverandører, kultur og frivillighed	Vores lokalsamfund 22, 23

### Ansvarlig selskabsledelse

G1, virksomhedens adfærd	Virksomhedskultur	UN Global Compact	Vores ledelse s. 7
G1, virksomhedens adfærd	Beskyttelse af whistleblowers	Whistleblower-ordning	Highlights fra året s. 6 Vores ledelse s. 7
G1, virksomhedens adfærd	Politisk engagement	Indirekte politisk engagement	Vores ledelse s. 8



