





## En besked fra ledelsen:

*Det er vores arts skyld, at klodens naturlige cyklus er bragt ud af kurs, og det er samtidig os, der skal finde løsninger for at få kloden på rette kurs igen, så det starter og slutter med mennesket.*

**Michael Søgaard Rasmussen**

Adm. direktør, Spangenberg & Madsen





## **Virksomheden og forudsætninger**

### **Kort om Spangenberg & Madsen:**

Spangenberg & Madsen, der også er kendt som S&M, er et af landets ældste rådgivende ingeniørfirmaer, grundlagt i 1905. Firmaet er landsdækkende med kontorer i Albertslund, Aarhus, Næstved, og igen pr. oktober 2023 også i Københavns lufthavn, CPH. Virksomheden er i dag specialiseret i rådgivningsydelser inden for alle typer tekniske installationer, samt eksempelvis bæredygtighedsrådgivning, indeklimarådgivning og brand- og sikringsrådgivning, i segmenterne byggeri, infrastruktur og industri.

### **Afgrænsning:**

Virksomheden har kontorer i fire lokationer – Albertslund, Aarhus, Næstved og Københavns Lufthavn. Da kontoret i Københavns Lufthavn er et enkeltmandskontor med åbning i oktober 2023, betragtes kontorets påvirkning som uvæsentlig og er derfor ikke medregnet i S&M's samlede klimaregnskab for 2023.

### **Konsolidering:**

Metoden 'Equity share' er anvendt til at afrapportere klimabelastningen fra Spangenberg & Madsens aktiviteter. Denne metode indebærer, at virksomheden afrapporterer drivhusgasemissionerne baseret på sin ejerandel i forretningsaktiviteter. Aktuell ejes S&M 100% af ejere tilknyttet virksomheden, og de har ikke yderligere ejerskaber af øvrige virksomheder.

### **Periode:**

Januar – december 2023



**Regnskabspraksis:**

Drivhusgasudledninger fra de nedenstående aktiviteter er inkluderet i rapporten. Metoden til opgørelsen af CO<sub>2</sub>-aftryk følger principperne i Greenhouse Gas Protocol (<https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/ghg-protocol-revised.pdf>).

**Scope 1:** Direkte udledninger fra bygninger, køretøjer osv. som er ejet af virksomheden.

Den følgende kategori er relevant for S&M:

- Egne og leasede transportmidler

**Scope 2:** Indirekte udledninger fra indkøb af energi produceret uden for den rapporterende virksomheds drift, såsom elektricitet, varme- og køleanlæg. Disse er energikilder, som virksomheden gør brug af, men ikke selv ejer eller producerer.

De følgende kategorier er relevante for S&M:

- Elektricitet
- Varme

**Scope 3:** Indirekte udledninger, som sker uden for den rapporterende virksomheds faciliteter og som virksomheden ikke ejer eller har kontrol over. De er udledninger i forbindelse med aktiviteter i værdikæden, fx fra indkøb af materialer, medarbejderpendling, generering af affald, frokostordning osv.

Det er vurderet, at de følgende kategori er relevante for S&M:

- Medarbejdertransport (pendling og kørsel i forretningsregi)
  - Affald
  - Indkøb af materialer
  - Indkøb af produkter og services
- Produktion af energikilder til generering af elektricitet, varme, brændstof til biler mv.
  - Pension (ikke inkluderet for 2023, medtages til næste år)

Der er anvendt Klimakompassets emissionsfaktorer for 2021, da emissionsfaktorer fra et senere tidspunkt ikke har været tilgængelige ved beregningstidspunktet.

Bag emissionsfaktorerne fra Klimakompasset står Erhvervsstyrelsen og Energistyrelsen.

## CO2 og klima - resultater

**Total:** 168 ton CO2e (lokationsbaseret). 3,2 ton CO2e per ansat.

- **Scope 1:** 10,6 ton (6 %) – primært fra kørsel i forretningsregi i firmabiler og medarbejdernes egne biler.
- **Scope 2:** 11,0 ton (7 %) – omfatter elektricitet og varme.
- **Scope 3:** 147 ton (87 %) – størstedelen kommer fra medarbejderpendling og indkøb.

CO2 udledningerne er opgjort ved at bruge den lokationsbaserede metode, da det vurderes at være mest repræsentativt.

### Scope 1

Scope 1-udledninger fra kørsel i firma ejede og leasede transportmidler omfatter kørsel i tre stk. fossilt drevne og 1 stk. eldrevne firmabil samt målevogne.

Hvis al kørsel, undtagen målevogne, blev udført i el-biler, ville CO2-belastningen fra Scope 1 være reduceret til 9,6 ton CO2e, hvilket svarer til en reduktion på 9 %. CO2-udledningerne fra kørsel i el-biler opgøres under Scope 3. På nuværende tidspunkt er det vores vurdering, at det ikke er en gangbar løsning at elektrificere vores målevogne. Målebilernes drivmiddel er diesel.

I forretningsregi er der også kørsel i medarbejdernes private biler, da der er en mulighed for, at medarbejderne benytter deres egne biler til at køre til møder. Disse udledninger opgøres under Scope 3.

Fremtidige overvejelser:

- Erstatning af de tre fossildrevne firmabiler med elbiler.
- Ændring af politikker for at fremme brugen af firmabiler, især efter overgangen til elbiler.
- Igangsætte aktiviteter, der kan tilskynde medarbejderne til at udskifte deres fossilt drevne bil med en elbil.



## Scope 2

CO<sub>2</sub>-belastningen for elektricitet og fjernvarme er dækket i dette scope.

- Fra maj 2023 har S&M indført et klimatilvalg for el-leverancen til kontorerne i Albertslund og Aarhus, som udgør 87 % af det samlede elforbrug. Dette betyder, at el-leverandøren køber strøm fra vedvarende energikilder, svarende til S&Ms forbrug. Udledninger i forbindelse med produktionen af vedvarende energi opgøres under Scope 3. De resterende 13 % af elforbrug kommer fra fællesarealer og kontoret i Næstved. For fællesarealerne er elforbruget baseret på data fra 2021 for Aarhus og 2022 for Albertslund, da data fra 2023 ikke var tilgængelige ved rapportens udarbejdelse. For Aarhus er 2021 valgt, da det er mere repræsentativt for antallet af medarbejdere. Forbruget i Næstved er estimeret ud fra forbruget per m<sup>2</sup> i Aarhus og Albertslund, da der ikke foreligger separat forbrugsdata for dette lejemål.
- Data for varmemeforbrug (fjernvarme) er fra 2021 for Aarhus og fra 2022 for Albertslund, da data fra 2023 ikke var tilgængelig ved udarbejdelse af denne rapport. Varmeforbruget i Næstved er regnet ud fra forbruget per m<sup>2</sup> i Aarhus, da der ikke foreligger separat forbrugsdata for dette lejemål. Udledningerne fra varmemeforbruget i Albertslund og Aarhus er beregnet ud fra emissionsfaktorerne fra fjernvarmeleverandørerne Høfor og Kredsløb. Kontoret i Næstved opvarmes via en varmepumpe kombineret med solceller, hvor spidsbelastninger dækkes af naturgas. Det er antaget, at 10 % af varmemeforbruget dækkes af naturgas. Der er derfor regnet med udledninger fra 10 % af varmemeforbruget med en emissionsfaktor for naturgas fra BR18. 90 % af varmemeforbruget dækkes af en varmepumpe, som forsynes med strøm fra solceller. Udledningerne i forbindelse med denne produktion af vedvarende energi er opgjort under Scope 3.

## Scope 3

Selvom emissionerne i Scope 3 er ikke nogle, som S&M direkte kan påvirke, ligger en stor del af den samlede udledning i Scope 3. De største bidragsydere til Scope 3-udledninger er medarbejderpendling og kørsel i egne biler i forretningsregi (51 % af Scope 3/ 75 ton CO<sub>2</sub>e) og indkøb (43 % af Scope 3/ 63,3 ton CO<sub>2</sub>e), herunder inkl. frokostordningen.

Fordelingen af CO<sub>2</sub>-udledningerne fra kørsel er: 56,3 ton fra pendling og 18,8 ton fra kørsel i forretningsregi. Arbejdsrelateret er der kørt i alt 110.500 km i private biler. Af dem er det antaget, at 15 % køres i elbiler, 65 % i benzinbiler og 20 % i dieslbiler. Der foreligger ikke data omkring fordelingen mellem el-, diesel og benzinbiler.

- For pendling er der indsamlet data fra i alt 51 personer (38 i Albertslund og Næstved, 13 i Aarhus), hvor brændstofforbrug er udregnet på baggrund af angivet antal km til og fra arbejde, forbrug, antal hjemmearbejdsdage og brændstoftype. Den indsamlede data viser, at århusianerne har kørt i gennemsnit 7172 km/person for hele 2023, mens københavnernes har kørt 7 % mere, nemlig 7683 km/ person i gennemsnit. Derudover har der været ca. 23 % der valgte det offentlige transport, cykel eller at gå i Aarhus, mens det ligger på 13 % i Albertslund. Årsagen til det kan være, at kontoret i Aarhus ligger mere centralt i forhold til offentlig transport og ansattes bopæl end kontoret i Albertslund.

- Vedrørende indkøb kommer den største udledning fra frokostordningen: 54,9 ton, som er 37 % af den samlede udledning for Scope 3 eller 33 % af den totale udledning. Oplysninger om CO<sub>2</sub>-belastningen fra frokost er leveret direkte fra frokostleverandørerne. Der er ikke nogen frokostordning i Næstved.
- De resterende udledninger i Scope 3 kommer fra indkøb af printerpapir (0,5 ton), indkøb af kontorelektronik, vandforbrug og drikkevarer (samlet 8,0 ton), generering af affald i form af spildevand, dagrenovation, elektroniskrot, farligt affald, madaffald, glas, plast og papir (samlet 2,81 ton), udvinding af energikilder til generering af elektricitet og varme i forbindelse med el- og varmekonsum (2,75 ton) samt udvinding af energikilder til generering af elektricitet i forbindelse med transport i firma ejede/leasede biler (3,0 ton).

For vandforbrug er dataen fra 2021 for Aarhus og 2022 for Albertslund.

Madaffald har været vejet hver dag efter frokost i løbet af nogle måneder både i Albertslund og i Aarhus. Værdierne er ekstrapoleret for hele året. Udfordringen med frokostordningen er, at medarbejderne ikke altid husker at framelde frokost for de dage, hvor de ikke er på kontoret. For at reducere madaffaldet er frokost i Aarhus portionsanrettet fra efteråret af 2023, hvor portioner der er tilovers returneres til leverandøren. I Albertslund håndteres noget af madaffaldet ved at medarbejdere, som har høns, tager rester af salat med hjem til deres høns.

Der foreligger ikke let tilgængelig data om køb af printerpapir og kontorelektronik samt affaldsgenerering, derfor er værdierne for de tre kontorer baseret på estimater.



## Fremtidige overvejelser:

- Indførelse af én vegetardag per uge.
- Overveje portionsanrettet frokost også i Albertslund.
- Estimatet for kørsel i elbiler er baseret på antagelser omkring antallet af elbilsejere. Der overvejes en opdatering af vores registreringssystem for at muliggøre en nøjagtig opgørelse af det præcise antal kilometer kørt i elbiler.

**CO2e Scope 1****10,6**ton  
2023**CO2e scope 2  
lokationsbaseret****11,0**ton  
2023**CO2e Scope 3****147**ton  
2023

## Energi og ressourcer

Energiforbruget inkluderer forbrug til el og varme, hvor 25 % er til elforbrug.

For 89 % af det samlede elforbrug på 163.300 MJ er der købt grønne certifikater for (strøm fra danske solceller og vindmøller). 90 % af varmekonsumet fra kontorlokalet i Næstved er dækket af vedvarende energikilder. Af det samlede energiforbrug til varme og el udgør vedvarende energi 22 %.

Vandforbruget udregnes fra et fællesforbrug for bygningerne, hvor lejemålene er i. For kontoret i Albertslund ligger vandforbruget på 244 l/m<sup>2</sup>, som er relativt højt for en kontorbygning, der typisk har et forbrug på omkring 100 l/m<sup>2</sup>. Da vandforbruget er udregnet ud fra et fællesforbrug for hele bygningen, blev det undersøgt om der er en anden lejer, som har et meget højt vandforbrug, hvor deres forbrug fordeles på de andre lejere. Det viser sig, at vandforbruget i en produktionskøkken indgår også i S&M forbrug, da dette produktionskøkken ikke har en separat afregningsmåler. Der skal undersøges om S&M kan få separate afregningsmålere på vand.



### Energiforbrug

**655.087**

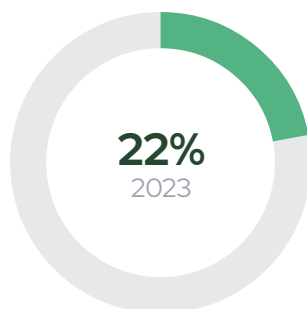
MJ  
2023

### Vandforbrug

**307**

m<sup>3</sup>  
2023

### Forbrug af vedvarende energi





## Socialt engagement

Spangenberg & Madsens langsigtede succes afhænger af tre lige vigtige nøgleelementer:

- 1) At tiltrække de rigtige kunder
- 2) At tiltrække de bedste talenter
- 3) At fastholde medarbejderne

Derudover er det også meget vigtigt for os at reducere miljøbelastningen fra S&Ms aktiviteter.

For at tiltrække de rigtige kunder holder vi os opdateret med nyeste viden og rådgiver ud fra et ønske om at skabe de optimale rammer og tilføre et projekt de bedst mulige løsninger i harmoni med bygherrens ønsker og brugernes behov – deraf vores slogan: Rådgivning i harmoni. Vi er stolte af vores ry for at være gode rådgivere at have med på projekterne, og vores engagement i at opnå succes for vores kunder er afgørende. Vi værdsætter vores kunders tillid og arbejder hårdt for at sikre, at vores samarbejde altid står mål med forventningerne.

For at tiltrække nye og fastholde vores talenter går vi meget op i det sociale arrangementer såsom fx DHL, gokart, spisning, rundvisning i interessante bygningsværker, sommerfester og julefrokoster med ledsager, torsdagsløb og fredagsbar. Derudover introducerede vi i 2022 muligheden for to hjemmearbejdsdage om ugen. Det har vist sig at fungere godt hos S&M og vi oplever desuden et øget og styrket samarbejde på tværs af kontorerne, på tværs af landet. Vi tilstræber os ligeledes at fastholde de gode resultater opnået fra certificeringen "Great Place to Work" fra 2023. For os er det vigtigt, at man føler sig som en del af fællesskabet og at der er plads til alle, uanset om man er en ekstrovert, som nyder det sociale samvær eller en introvert, som nyder at fordybe sig i eget arbejde med høretelefoner på.



En anden lige så vigtig element for tiltrækning af nye og tilknytning af eksisterende medarbejdere er det faglige udviklingsmiljø. Vi er netop kommet i gang med en ny metode for medarbejderudvikling. Der holdes løbende dialog med ens leder, hvor medarbejderne får feedback på forskellige emner. Hensigten er, at der laves en skræddersyet plan for udviklingen af hver en af os. Derudover er der muligheder for at tage ekstra kurser/ efteruddannelse, ekstra ansvar i forhold til projektledelse samt mulighed for sidemandsoplæring og sparring med mere erfarne kolleger.





## Sociale forhold

### Kvinder i øvre ledelseslag

Blandt S&Ms afdelingsledere er der én kvindelig leder, som repræsenterer 20 % af den øvre ledelse. Det vigtigste, når der skal tiltrækkes nye talenter – uanset om det er i øvre ledelse eller ikke, er, at de har de rigtige kompetencer og er det rigtige match. Vi lægger derfor ikke vægt på køn som et krav. Med det sagt er vi interesserede i at tiltrække flere kvindelige kolleger og overvejer derfor at undersøge, hvordan vi kan gøre S&M mere attraktiv for kvindelige kandidater og kommende ansatte.

### Sygefravær

Niveauet af sygefravær vurderes ikke at være ualmindeligt for branchen, men ønsket er selvfølgelig at undgå sygefravær i den grad det er muligt.



#### Kvinder i øvre ledelseslag

**20,0**

%  
2023

#### Sygefravær

**9,80**

Dage/FTE  
2023

## Medarbejdere og kunder

Antallet af fuldtidsansatte er beregnet på baggrund af indbetalt ATP i regnskabsåret.

Lønforskellen mellem køn er beregnet jf. vejledningen "ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten" udarbejdet af Finans Foreningen. Tallet 0,79 angiver, at den kvindelige medianløn udgør 79% af den mandlige medianløn. Medianlønnen afspejler uddannelsesniveau fra ufaglært til ingeniør/ kandidat, erfaringsniveau fra 0 til 30 år samt kun månedslønnede. Timelønnede er ikke inkluderet, da deres arbejdstid varierer og giver derfor ikke et repræsentativt billede. De kvindelige ansatte udgør ca. 21 %, hvoraf kun få er ingeniører.

I medarbejderomsætningen indgår der et stort antal af kolleger, som fratrådte deres stilling efter lukningen af vores kontor i Kolding. De fleste gav deres opsigelse i december 2022, men tæller med i 2023 statistikken som ansat i januar.

### Fuldtidsansatte

**52,0**

2023

### Kvindelige fuldtidsansatte

**21,2**

%  
2023

### Lønforskel mellem køn

**0,79**

Mænd : Kvinder  
2023

### Medarbejderomsætning

**25,0**

%  
2023

## **Governance**

Hos Spangenberg & Madsen er gennemsigtighed og ordenlighed hjørnestenene i alt, hvad vi gør. Vi har et dybt engagement i at drive vores virksomhed med integritet og åbenhed.

## Ansvarlig ledelse

I vores virksomhed er governance struktureret med en professionel og veldrevet bestyrelse bestående af fire medlemmer. Bestyrelsen inkluderer vores daglige leder, som også er hovedaktionær, samt tre andre medlemmer, der tilsammen bringer en bred vifte af kompetencer til bordet, herunder organisationsudvikling, bæredygtighed, skalering, IT og software, samt digitalisering. Bestyrelsen består af én kvinde og tre mænd, med en aldersspredning fra midt fyrrerne til midt halvtredserne.

Bestyrelsens arbejde er struktureret efter en aftalt forretningsorden, som sikrer effektiv eksekvering af forretningsstrategien, robust risikostyring og en høj standard af ordentlighed.

Vores ledelsesprincipper bygger på lederledelse, kollegaledelse, selvledelse, feedbackkultur og egen læring, understøttet af høj faglighed og en "lessons learned"-tilgang. Vi værdsætter ordentlighed, en god kultur og et trygt kollegaskab, hvor vi anerkender, at fejl er en naturlig del af innovation og udvikling – vi dyrker ikke en nulfejlskultur.



Aflønningsstrukturen i vores virksomhed afspejler vores værdier og mål. De fleste ansatte aflønnes med fleksløn, mens kun ledelsen er på fast løn. Overarbejde skal som udgangspunkt afspadseres, men vi tilbyder også muligheden for at konvertere ekstra arbejdstimer til pensionsindbetalinger. Vi er forpligtet til at aflønne korrekt og sikre, at alle medarbejdere modtager løn svarende til deres kompetenceniveau, og vi arbejder målrettet på at skabe tilknytning, så løn ikke bliver en faktor for jobskifte. Bonusordninger er forbeholdt ledelsen, som er på fast løn, og vi har en klar politik om ligeløn på tværs af køn, understøttet af konsekvent brug af statistikker.

Endelig er det vores princip i S&M at være en ordentlig virksomhed, der altid stræber efter at overholde gældende love og regler.

Med denne strukturerede tilgang til governance sikrer vi, at vores virksomhed er godt positioneret til at håndtere fremtidige udfordringer og skabe langsigtet værdi for vores interessenter.

### Kvinder i bestyrelsen

**1**

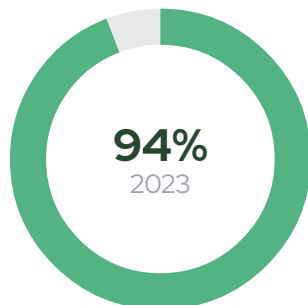
2023

### Lønforskel CEO

**1,88**

CEO : Ansatte  
2023

### Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder





# Appendiks

Vi laver denne bæredygtighedsrapport i forbindelse med årsrapporten for 2024. Data er opgjort for året 2023 – hvor dette afviger, er det angivet specifikt i rapporten. Kilder til data er vores udgifts-system, HR-system, lønsystem, Klimakompasset, egne vurderinger m.fl.

Environment (Miljø)	Opgørelse	Enhed	Periode
Total CO2e emission i Scope 1	10,6	ton	2023
Total CO2e emission i Scope 2	11,0	ton	2023
Total CO2e emission i Scope 3	147	ton	2023
Årligt energiforbrug	655.087	MJ	2023
Andel af energiforbrug fra vedvarende energikilder	22,0	%	2023
Årligt vandforbrug	307	m <sup>3</sup>	2023

<b>Social</b> (Medarbejdere)	<b>Opgørelse</b>	<b>Enhed</b>	<b>Periode</b>
<b>Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte</b>	<b>52,0</b>		2023
<b>Andel kvinder af fuldtidsansatte</b>	<b>21,2</b>	%	2023
<b>Andel af kvinder i de øvre ledelseslag</b>	<b>20,0</b>	%	2023
<b>Lønforskel mellem kønnene</b>	<b>0,79</b>	Mænd ifht. kvinder	2023
<b>Medarbejderomsætning</b>	<b>25,0</b>	%	2023
<b>Sygefravær ifølge seneste opgørelse</b>	<b>9,80</b>	Dage/FTE	2023
<b>Governance</b> (Ledelse)	<b>Opgørelse</b>	<b>Enhed</b>	<b>Periode</b>
<b>Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse</b>	<b>1</b>		2023
<b>Antal mænd i virksomhedens bestyrelse</b>	<b>3</b>		2023
<b>Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder</b>	<b>94,0</b>	%	2023
<b>Lønforskel mellem CEO og medarbejdere</b>	<b>1,88</b>	CEO ifht. ansatte	2023

**For spørgsmål og yderligere oplysninger:**

**Dzhanan Osman**

**e-mail: dzo@sogm.dk**

**og**

**Michael Søgaard Rasmussen**

**e-mail: mr@sogm.dk**

**Rapporten er verificeret af Life Cycle Assessment  
Consulting.**