

# Bæredygtighedsrapport

For regnskabsåret 2022



# INDHOLD

VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER.....	1
ÅRET DER GIK.....	2
BAGGRUND FOR VORES RAPPORTERING .....	3
HVILKE SKRIDT HAR VI TAGET .....	4
OVERBLIK ESG-NØGLETAL .....	5
VORES BIDRAG TIL EN BÆREDYGTIG FREMTID .....	6
DE 17 VERDENSMÅL .....	7
<i>MILJØ (E)</i> .....	8
SCOPE 1 .....	10
SCOPE 2 .....	11
GENBRUG, GENANVENDELSE OG AFFALDSHÅNDTERING .....	13
<i>PERSONALE (S)</i> .....	14
TRIVSEL .....	15
SIKKERHED .....	16
DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN .....	16
DIVERSITET I LEDELSESLAG .....	17
MEDARBEJDER-OMSÆTNINGSHASTIGHED.....	18
SYGEFRAVÆR .....	18
<i>LEDELSE (G)</i> .....	19
LEDELSEN I telesikring.....	20
BESTYRELSENS KØNSDIVERSITET .....	20
TILSTEDEVÆRELSE PÅ BESTYRELSESMØDER.....	20
<i>SUPPLERENDE</i> .....	21
FORMLER.....	22



# VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER

## GENERELLE OPLYSNINGER

Juridisk navn: Telesikring A/S

Adresse: Oddesundvej 2-4, 6715 Esbjerg

CVR-nr.: 10665302

Hjemsted: Esbjerg

Regnskabsår: 01.01.2022 – 31.12.2022

Telefonnummer: +45 70 133 233

Hjemmeside: [www.telesikring.dk](http://www.telesikring.dk)

E-mail: [info@telesikring.dk](mailto:info@telesikring.dk)

## BESTYRELSE

Ejgil Egsgaard

Henrik Leth Egsgaard

Anett Leth Egsgaard

Henrik Kaufmann

Flemming Kühl

Morten Dall

## ROLLE

Formand

Medlem

Medlem

Medlem

Medlem

Medlem

## DIREKTION

Anett Leth Egsgaard

Adm. Direktør

## RAPPORT UDARBEJDET AF

Oliver Harfot Richardy

Student Worker – Bæredygtighed & Kvalitet



## ÅRET DER GIK

2022 har været et godt år, både i driften og i udviklingen af telesikring. Vi omstrukturerede i 2022 vores organisation, med fokus på at skabe bedre forudsætninger i de enkelte afdelinger af telesikring. Her opnåede vi en mere klar opdeling af de forskellige områder, hvilket vi forventer, vil gøre det nemmere for de enkelte afdelinger at optimere deres processer. Vi oplevede også et 2022, hvor der har været fart på efter covid-19 nedlukningen officielt blev afsluttet. Det førte til at flere virksomheder igen øgede deres aktivitetsniveau, og vores ordrebøger voksede. I henhold til bæredygtighed, blev 2022 også året, hvor vi besluttede, at fokusere endnu mere på trivsel, miljø og ledelsesprocesser. Vi indkøbte solceller til installation i primo 2023 og afholdte udviklingsdage for vores unge, lærlinge og elever. Alt sammen for at sikre et holdbart telesikring, der kan vækste mange år frem. Der blev også i 2022, fremlagt en 2025-strategi for telesikring. Hvor den overordnede retning for telesikring er blevet lagt.



## BAGGRUND FOR VORES RAPPORTERING

### LOVGIVNING OG BAGGRUND

telesikring as, er ikke omfattet af årsregnskabslovens §99a., der siger at store virksomheder skal supplere ledelsesberetningen med en ikke finansiell redegørelse for samfundsansvar. Derfor er nedenstående rapport frivilligt udarbejdet af telesikring as. telesikring as, er meget bevidst om sit samfundsansvar og ønsker derfor at understøtte den påkrævede årsrapport med en ikkefinansiell rapport, der omhandler telesikrings arbejde vedrørende miljømæssige, personalemæssige & ledelsesmæssige forhold, samt nøgletal.

### FORMÅL

telesikring as' formål med bæredygtighedsrapporten er at identificere de faktorer som spiller en stor rolle i telesikrings drift og vækstpotentiale. Herunder er formålet desuden at sikre transparent dokumentation for at telesikring tager sit samfundsansvar meget alvorligt.

### ANVENDELSE

Rapporten kommer hovedsageligt til at finde sin anvendelse i det strategiske arbejde, der ligger i fremtiden for telesikring. Resultaterne fra rapporten vedrørende regnskabsåret 2022, vil blive brugt som status quo. Dog vil resultaterne fra rapporten blive anvendt til at undersøge tiltag, der kan mindske telesikrings negative påvirkning af omverden og samtidig øge telesikrings positive påvirkning af omverden.



## HVILKE SKRIDT HAR VI TAGET

### E

På den miljømæssige front, har telesikring de seneste år taget de indledende skridt, imod målet om at passe endnu bedre på vores alles klima og miljø. Vi har blandt andet haft prøveforsøg med elbiler i og omkring Storkøbenhavn. Derudover har vi på alle vores lokationer, indført tiltag der mindsker brugen af standby strøm. I forbindelse med dette, minder hinanden om at slukke alle elektroniske produkter, såfremt det er muligt. Til slut, har vi på vores mest strømbelastende lokation i Esbjerg, indkøbt og fået monteret solceller der forventes at kunne dække ca. 40% af vores elforbrug. Samtidig forventes det, at vi kan også kan levere grøn strøm til elnettet, når vi ikke selv forbruger det.

### S

For at få medarbejderne til virkeligt at føle sig som en del af den "Orange familie", har telesikring indført flere tiltag. Først og fremmest, blev der indført udviklingsdage for alle unge samt lærlinge og elever. Her er formålet, at de inviterede medarbejdere lærer sig selv og hinanden bedre at kende. Udover dette, har vi hos telesikring, indført både dialogmøder samt "Månedsbreve". Formålet med dialogmøderne er netop, at åbne døren fra de forskellige afdelinger indtil direktionen. Her kommer ledelsen med en agenda, hvorefter medarbejderne har mulighed for at komme med inputs. Månedsbrevene, er månedlige opdateringer fra administrerende direktør Anett Egsgaard. Her bliver månedens resultater og overvejelser vendt. På den måde har alle medarbejdere har mulighed for at se hvor telesikring har været og hvor vi skal hen i fremtiden.

### G

Som en del af den nyetablerede 2025-strategi, gennemførte vi i telesikring i 2022 såkaldte "strategidage". Til strategidagene, var lederne fra de forskellige afdelinger, samt udvalgte medarbejder inviteret. Her blev der diskuteret, hvordan den overordnede strategi skulle implementeres i de enkelte afdelinger.



## OVERBLIK ESG-NØGLETAL

### MILJØ (E)

Scope 1	428,48	Ton CO <sub>2</sub> e
Scope 2	21,21	Ton CO <sub>2</sub> e
Scope 3*	111,65	Ton CO <sub>2</sub> e
<b>Total</b>	<b>561,34</b>	<b>Ton CO<sub>2</sub>e</b>

### PERSONALE (S)

Fuldtidsarbejdsstyrke	127,49	FTE
Kønsdiversitet (I alt)	18,25	%-Kvinder
Kønsdiversitet (Foruden teknikere)	35,86	%-Kvinder
Kønsdiversitet (Øvre ledelseslag)	50	%-Kvinder
Kønsdiversitet (Alle ledelseslag)	20	%-Kvinder
Medarbejder-omsætningshastighed	6.60	%
Sygefravær	11,50	Dage pr. FTE
Arbejdsulykker pr. 1.000.000 arbejdstime	25,76	Arbejdsulykker

### LEDELSE (G)

Kønsdiversitet (Bestyrelse)	16,67	%-Kvinder
Tilstedeværelse (Bestyrelsesmøder)	83,33	%

\*Scope 3 emissionerne i ovenstående, er udelukkende afledte emissioner fra egne forbrugte brændsler og eget energiforbrug.

\*Emissionsfaktorerne, er fra klimakompassets nyeste tilgængelige emissionsfaktorer



## VORES BIDRAG TIL EN BÆREDYGTIG FREMTID

### SOCIAL BÆREDYGTIGHED

Arbejdsglæde hos vores  
Medarbejdere

Sikkerhed på arbejdsstedet

Nultolerance overfor  
diskrimination

Ansættelse af lærlinge, elever og  
studerende

Støtte til lokale/nationale  
foreninger og projekter

Nultolerance overfor  
børnearbejde

### MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Egen produktion af elektricitet til  
hovedkontor

Affaldshåndtering

Genbrug og genanvendelse af  
nedtagne produkter

Testordninger for omstilling  
til grønne transportmidler

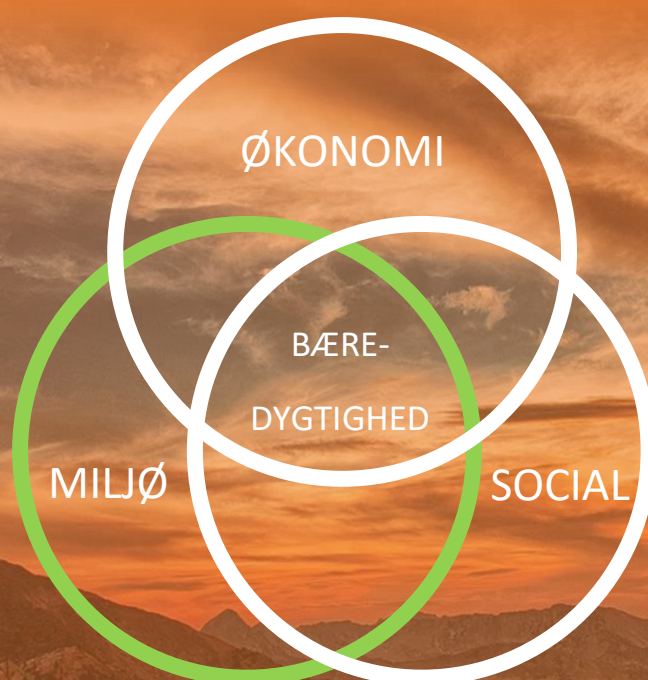
### ØKONOMISK BÆREDYGTIGHED

Nultolerance overfor korrupcion  
og bestikkelse

Betaling af selskabsskat

Krav til leverandører og  
medarbejdere om efterlevelse af  
adfærdskodeks

Langsigtet rentabel  
forretningsførelse for at sikre  
stabile arbejdspladser





## DE 17 VERDENSMÅL

De 17 verdensmål for bæredygtig udvikling, blev i sin tid vedtaget for at fremme velstand for alle og beskytte vores alles planet. Hos telesikring, ved vi, at der ligger et stort arbejde foran os alle. Dog finder vi det nært, at vi alle understøtter arbejdet mod en bæredygtig og fredelig planet. Derfor har vi hos telesikring, valgt 4 af verdensmålene, som vi aktivt arbejder med i vores forretningsførelse.

3 SUNDHED OG TRIVSEL

**MÅL 3 - SUNDHED OG TRIVSEL**

Målet om sikre sundhed og trivsel har stor betydning for telesikring.

For at sikre bedre sundhed og trivsel hos vores medarbejdere, er alle ansatte inkluderet i en sundhedsforsikring. Denne dækker både fysiske og mentale forhold.

4 KVALITETS- UDDANNELSE

**MÅL 4 - KVALITETS UDDANNELSE**

Som arbejdsgiver, ved vi hvor meget uddannelse betyder for fremtiden. Derfor er det vigtigt for os at støtte den næste generation, hvilket vi gør ved at ansætte både, lærlinge, elever og studerende.

5 LIGESTILLING MELLEM KØNNENE

**MÅL 5 - LIGESTILLING MELLEM KØNNENE**

Vi mener at det skal være slut med diskrimination på alle punkter. Måden hvorpå vi arbejder med dette, er at sikre mangfoldighed i alle led af vores organisation. Lige fra ledelsesstillinger, til vores medarbejdere rundt om i landet.

13 KLIMA- INDSATS

**MÅL 13 - KLIMA INDSATS**

For at vi kan sikre en god planet til de næste generationer, arbejder vi målrettet mod at være med til at skabe en forandring. Hos os selv, har vi søsat tiltag, for at mindske eget forbrug af resurser. Herunder mindskning standby strøm og genanvendelse af vores produkter. Derudover sætter vi krav til leverandører og interessenter, for på sigt at have en bæredygtig værdikæde.

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



**ESG HOS**



**MILJØ (E)**



## SCOPE 1

Direkte emissioner, kommer fra telesikrings egen forbrænding af brændstoffer og andre materialer. Herunder transport- og opvarmningsemissioner.

## SCOPE 2

Indirekte emissioner, som kommer fra den energi der er blevet brugt til at producere elektricitet, fjernvarme etc., som virksomheden har indkøbt hos en ekstern leverandør. Forbruget af energi, sker i dette scope internt i virksomheden.

## SCOPE 3

Scope 3 emissionerne i denne rapport, er udelukkende de afledte emissioner, der forekommer i forbindelse med aktiviteter indenfor scope 1 og 2. Derfor må dette nøgletal i overblikket ikke blive anset som retvisende, for de reelle emissioner i scope 3.

## MÅLENHEDER

Alle emissionsenheder vil blive opgjort i CO<sub>2</sub>-Ækvivalenter = CO<sub>2</sub>e. Det er klimakompassets 2021 faktorer, der er benyttet i forbindelse med udarbejdelsen af rapporten.

## FORUDSÆTNINGER OG ESTIMERINGER

Hvis telesikring har set sig nødsaget til at foretage estimeringer af forbrug og/eller andet. Vil det tydeligt fremgå ud fra de forskellige nøgleværdier, hvordan de pågældende værdier er fremkommet. Derudover er telesikring opmærksomme på, at nogle scope 1 og 2 emissioner også påvirker scope 3. Disse emissioner vil også fremgå i rapporten.



## SCOPE 1

### EMISSIONSKILDER

- Forbrug i egne købte og -leasede transportmidler
- Opvarmning med gas

### FORBRUG I EGNE KØBT OG -LEASEDE TRANSPORTMIDLER

Den mængde  $CO_2e$ , som telesikring udleder, i forbindelse med brug af egne og -leasede køretøjer.

Transportmiddel	Scope 1	Scope 3
	Ton $CO_2e$	Ton $CO_2e$
Varebiler – Diesel	316,11	76,70
Personbiler - Diesel	69,50	16,86
Personbiler – Benzin	33,84	8,21

### FORBRUG I FORBINDELSE MED OPVARMNING MED NATURGAS

Den mængde  $CO_2e$ , som telesikring udleder, i forbindelse med opvarmning af lokationer med naturgas.

By	Scope 1	Scope 3
	Ton $CO_2e$	Ton $CO_2e$
Rødekro	2,56	0,51
Allerød*	6,46	1,28

\*telesikring har kun brugsret til en andel af denne bygning. Forbruget er derfor:  $\frac{\text{total forbrug}}{\text{total kvm}} * \text{telesikring kvm}$



## SCOPE 2

### EMISSIONSKILDER

- Køb af elektricitet, til forbrug i virksomhedens ejede/lejede lokationer
- Køb af fjernvarme, til forbrug i virksomhedens ejede/lejede lokationer

### FORBRUG AF ELEKTRICITET

By	Scope 2	Scope 3
	Ton CO <sub>2</sub> e	Ton CO <sub>2</sub> e
Esbjerg N	5,26	2,70
Nakskov	0,88	0,45
Rødebro	0,67	0,34
Nørresundby*	0,42	0,21
Allerød**	3,24	1,66

### FORBRUG AF FJERNVARME

By	Scope 2	Scope 3
	Ton CO <sub>2</sub> e	Ton CO <sub>2</sub> e
Esbjerg N	8,41	2,1
Nakskov	1,84	0,46
Nørresundby*	0,49	0,12

\*telesikring lejer sig ind i denne ejendom og det er ikke muligt at fremskaffe forbrugsdata for hele bygningen. Derfor er data beregnet ud fra medianværdier fra datasættet "Nøgletal for energiforbrug", hentet på Energistyrelsens hjemmeside, SparEnergi.dk. Formlen for dette forbrug er derfor: medianforbrug pr. kvm \* telesikring kvm

Reference: <https://old.sparenergi.dk/erhverv/handel-og-service/noegletal-energiforbrug>

\*\*telesikring har kun ret til en andel af denne bygning. Forbruget er derfor:  $\frac{\text{total forbrug}}{\text{total kvm}} * \text{telesikring kvm}$



**ENERGIFORBRUG**

Lokalitet	Elektricitet kWh	Vand m <sup>3</sup>	Varme GJ
Esbjerg N	43.153	165,82	420,70
Røde kro	5.479	10,19	63,58
Nakskov	7.192	65	91,79
Nørresundby*	3.419		24,57
Allerød**	26.533		160,46

\*telesikring lejer sig ind i denne ejendom og det er ikke muligt at fremskaffe forbrugsdata for hele bygningen. Derfor er data beregnet ud fra medianværdier fra datasættet "Nøgletal for energiforbrug", hentet på Energistyrelsens hjemmeside, SparEnergi.dk. Formlen for dette forbrug er derfor: medianforbrug pr. kvm \* telesikring kvm

Reference: <https://old.sparenergi.dk/erhverv/handel-og-service/noegletal-energiforbrug>

\*\*telesikring har kun ret til en andel af denne bygning. Forbruget er derfor:  $\frac{\text{total forbrug}}{\text{total kvm}} * \text{telesikring kvm}$

**BRÆNDSTOFFORBRUG**

Lokalitet	Liter
Varebiler – Diesel	125.838,42
Personbiler – Diesel	27.666,79
Personbiler - Benzin	13.472,10



## GENBRUG, GENANVENDELSE OG AFFALDSHÅNDTERING

Hos telesikring, ønsker vi at være proaktive i forhold til, hvordan vi kan optimere vores produkters livscyklus. Derfor er genbrug og/eller genanvendelse, en aktiv implementeret del af telesikrings forretningsmodel. Måden hvorpå vi arbejder med produkternes livscyklus, er således.

### VORES PRODUKTERS REJSE

- Produktet transporteres fra telesikring as og installeres hos kunden.
- Produktet skaber værdi hos kunden.
- Ved defekt og/eller nedtagelse, sendes produktet tilbage til telesikring.
- Produktet vurderes med henblik på genbrug eller genanvendelse.

#### GENBRUG

- Hvis det er muligt at genbruge produktet med det samme, bliver det klargjort og sendt tilbage på lageret.
- Kræver produktet en reparation, forsøger vi at reparere produktet med genanvendte dele. Herefter sendes produktet tilbage på lageret.

#### GENANVENDELSE

- Hvis det ikke er muligt direkte genbruge produktet, bliver dette skilt ad og alle genanvendelige reservedele, gemmes til senere brug.





## **PERSONALE (S)**



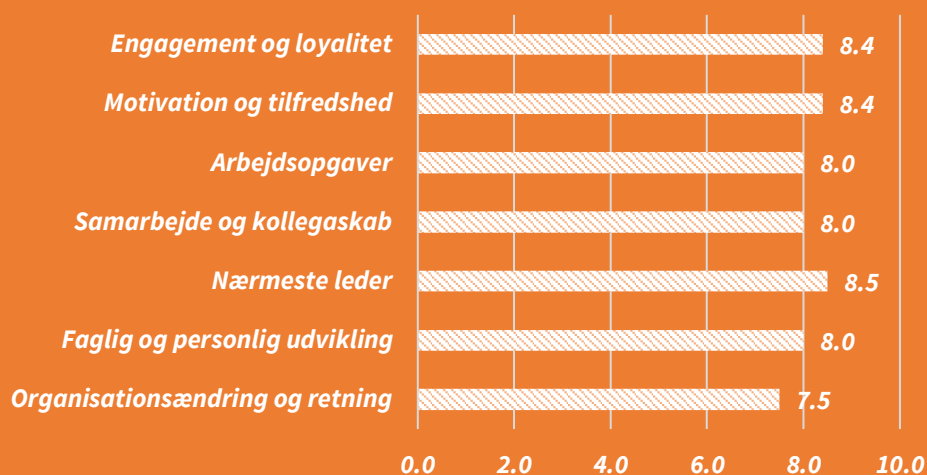


## TRIVSEL

Hos telesikring as er vi meget bevidste om, at medarbejderne er en nøgelfaktor for vores samlede ”produkt” og vækst. Dette gælder lige fra kundens første møde med en af vores sælgere. Herefter kontakten med vores montører ved installation. Helt frem til vejledning og hjælp fra vores kundecenter. En af de måder, hvorpå vi forsøger at opnå den optimale trivsel på arbejdspladsen, er igennem trivselsundersøgelser. Målingerne foretages hvert andet år, og omhandler emnerne:

- *Organisationen i sin helhed*
- *Faglighed og personlig udvikling*
- *Nærmeste leder*
- *Samarbejde og kollegaskab*
- *Arbejdsopgaver*
- *Motivation og tilfredshed*
- *Engagement og loyalitet*

### RESULTATER - TRIVSEL



Medarbejderne, besvare her ved at ”rate” forskellige spørgsmål i en skala på 1-10. Her er 1 dårligst og 10 er bedst. Ud fra dette kan man se, at der overordnet er en god trivsel i virksomheden. Dog er ledelsen opmærksom på, at telesikring ikke har fået meldt den fremtidige retning for virksomheden, ud på tilfredsstillende vis. Derfor indkaldte telesikring kort efter offentliggørelsen af resultaterne, til strategi og -dialogmøder. Her blev alle medarbejdere, ordentligt informerede om visionen og 2025-strategien.



## SIKKERHED

Selvom trivsel og medarbejdertilfredshed, betyder rigtig meget for telesikring. Så spiller sikkerhed på arbejdspladsen også en markant rolle. Vores overordnede mål er, at antallet af arbejdsulykker skal være lig nul. For at nå dette mål, arbejder telesikring med flere forskellige værktøjer. Blandt andet er der i virksomheden, nedsat en Arbejds miljøorganisation "AMO", som mødes 6 gange årligt. Den primære opgave for denne organisation er, at alle lovmæssige sikkerhedskrav overholdes. Derudover gennemgår organisationen, processer og andre faktorer der kan påvirke sikkerheden på arbejdspladsen.

## ARBEJDSULYKKER

Registrerede arbejdsulykker 2022 i alt	6
Registrerede arbejdsulykker pr. 1.000.000 arbejdstimer	25,76

## DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

Diversitet og mangfoldighed, er bredt begreb, der dækker over mange ting. Hos telesikring, ser vi det som, at alle mennesker er lige meget værd og alle derfor skal have, mulighed for at kunne bidrage på lige vilkår. På baggrund af den begrænsede kvalificerede arbejdskraft, til montøropgaverne, er kønsdiversiteten i virksomheden, beregnet både med og foruden vores sikringsteknikere.

DIVERSITET	VÆRDI	ENHED
Fuldtidsarbejdsstyrke	127,49	FTE
Kønsdiversitet (I alt)	18,25	%-Kvinder
Kønsdiversitet (Foruden teknikere)*	35,86	%-Kvinder

\*Andelen af kvinder der i perioden 2018-2022 gennemførte elektrikeruddannelsen, var ifølge Danmarks statistik (Data: UDDAKT34, Uddannelse: H304025), på 2,38%.



Udover arbejdet med mangfoldighed baseret på køn, ønsker telesikring også at være en attraktiv arbejdsplads for fremtidige generationer. Derfor er det vigtigt for telesikring at bidrage med arbejdspladser for nye medarbejdere under uddannelse.

MEDARBEJDERE UNDER UDDANNELSE	ANTAL
Lærlinge/elever	8
Student Workers	5

## DIVERSITET I LEDELSESLAG

Det er ikke kun på medarbejderfronten, at der hos telesikring, er fokus på mangfoldighed og lige vilkår. Også på ledelsesniveau, er det ikke andre faktorer end mennesket og des kvalifikationer der tæller. Af den overordnede ledelse, der består af afdelingerne, Forretningsudvikling, Kvalitet, Kundecenter, SMV, Projekt, Økonomi og Produkt, har vi hos telesikring, en bred gruppe af kvalificerede ledere. I det øverste ledelseslag, herunder direktionen er 50% af lederne kvinder.

DIVERSITET	VÆRDI	ENHED
Kønsdiversitet – Øvre ledelseslag	50	%-Kvinder
Kønsdiversitet – Alle ledelseslag	20	%-Kvinder

Hvis man derimod breder billedet ud, og ser på alle afdelingerne i organisationen, udgør kvinder i stedet 30% af andelen af ledere. \*

Vi har bevidst valgt, ikke at have en direkte strategi rettet mod andele, fordi vi mener at dette kan være med til at skabe ulige vilkår. Dog vælger i stedet at holde fast vores kerneværdi om, at alle er lige meget værd. Og ingen derfor skal til/fravælges på baggrund af hverken køn, seksuel orientering eller etnisk oprindelse.

*\*De 30% er ud fra samtlige ledere i organisationen, herunder også øvre ledelseslag.*



## MEDARBEJDER-OMSÆTNINGSHASTIGHED

Hos telesikring as, er vi afhængige af stabile medarbejdere. For vi ved, at med en stærk medarbejdersammensætning, opnår vi de bedste resultater. Derfor er dette nøgletal, særdeles vigtigt for os. Medarbejderomsætningshastighed, viser hvor stor andel, FTE'er der har forladt virksomheden i årets løb. Her skal man være opmærksom på, at hvis en fuldtidsmedarbejder forlader virksomheden f.eks. d. 31. juni bliver dette opgjort som 0,5 forladende FTE.

MEDARBEJDER-OMSÆTNINGSHASTIGHED	VÆRDI	ENHED
Forladende andel FTE	6,60	%

## SYGEFRAVÆR

Som tidligere beskrevet, udgør medarbejderne i telesikring en central del af forretningsmodellen. Ikke bare fordi det er dem som kunderne er i kontakt med, men også fordi de hver især er værdiskabende for hinanden internt i organisationen. For derfor at kunne præstere bedst muligt, både overfor kunderne, men også overfor hinanden, er der i telesikring vedtaget en sygepolitik. Formålet med denne politik er at have motiverede og sunde medarbejdere i trivsel. Samt muligheden for bedre at kunne støtte syge medarbejdere og dermed have et lavt sygefravær. Politikken indebærer blandt andet, at både nærmeste leder, samt HR skal afholde samtaler og støtte den pågældende medarbejder tilbage på arbejde. Hos telesikring mener vi nemlig at støtte og tryghed, er den rigtige måde at nedbringe sygefraværet på.

## SYGEFRAVÆR

Dage pr. FTE	11,50
--------------	-------



**LEDELSE (G)**



## LEDELSEN I telesikring

telesikring havde sin spæde start i 1967 og er i dag vokset til landets største, danskejede sikringsvirksomhed. Virksomheden er familiært ejet, og vi opfatter alle, både ledere og medarbejdere som en del af den "orange familie". Mange af de familiære værdier som åbenhed, ærlighed og tryghed er blandt nøglestenene, i måden hvorpå telesikring as drives. Vi ved, at det er vigtigt for vores medarbejdere, at ledelsen er tydelig i den daglige drift. Derfor er det vigtigt for, at døren altid er åben fra ledelsens side til inputs og ideer.

## BESTYRELSENS KØNSDIVERSITET

Sammensætningen af bestyrelsen, baserer sig primært på de familiære ejerforhold der er i virksomheden. Her er halvtreds procent af bestyrelsen fra Egsgaard-familien, mens de andre halvtredsprocent er udvalgt ud fra deres nære kendskab til virksomheden, samt de kompetencer de besidder.

DIVERSITET	VÆRDI	ENHED
Kønsdiversitet (Bestyrelse)	16,67	%-Kvinder

## TILSTEDEVÆRELSE PÅ BESTYRELSESMØDER

Som en del af en synlig og sund ledelseskultur, mener vi det er vigtigt, at bestyrelsen tager stor del i det ledelsesmæssige, strategiske og trivselsmæssige arbejde. Alle medlemmer af bestyrelsen er bevidste om dette ansvar og engagerer sig tydeligt i dette. Et af målepunkterne for denne ledelseskultur er tilstedeværelse på bestyrelsesmøderne.

LEDELSESKULTUR	VÆRDI	ENHED
Tilstedeværelse (Bestyrelsesmøder)	83,33	%



**SUPPLERENDE**



## FORMLER

### MILJØ

*Emissionkilde = Kilden til emissioner*

*Emissionsfaktor = Udledning pr. enhed emissionskilde*

*Forbrugt antal af emissionskilde = Telesikring forbrug af emissionskilden*

*Ton CO<sub>2</sub>e = Emissionskilde \* Emissionsfaktor \* Forbrugt antal af emissionskilde*

### PERSONALE

#### FTE

$$Vægt = \frac{\text{Aftalt ugentlig arbejdstid}}{37}$$

$$Andel = \frac{\text{Antal dage hos telesikring as i regnskabsåret}}{365}$$

$$FTE = Vægt * Andel$$

#### KØNSDIVERSITET

$$Kønsdiversitet (I alt) = \frac{FTE Kvinder}{FTE Total} * 100$$

$$Kønsdiversitet (Foruden sikringsteknere) = \frac{FTE Kvinder}{FTE Total - FTE Sikringsteknikere} * 100$$

$$Kønsdiversitet (Øvre ledelseslag) = \frac{Kvinder i øvre ledelseslag}{Ledere i øvre ledelseslag} * 100$$

$$Kønsdiversitet (Alle ledelseslag) = \frac{Kvindelige ledere}{Ledere i alt} * 100$$





## ARBEJDSULYKKER PR. 1.000.000 ARBEJDSTIMER

$$\text{Ulykker pr. time} = \frac{\text{Antal arbejdsulykker}}{\text{Antal arbejdstimer}}$$

$$\text{Ulykker pr. 1.000.000 arbejdstimer} = \text{Ulykker pr. time} * 1.000.000$$

## MEDARBEJDEROMSÆTNING

$$\text{Medarbejderomsætning} = \frac{\text{Forladende FTE i regnskabsåret}}{\text{Total FTE}} * 100$$

## SYGEFRAVÆR

$$\text{Gennemsnit timer pr. arbejdsdag} = \frac{37}{5} = 7,4$$

$$\text{Sygedage i alt} = \frac{\text{Registrerede sygetimer}}{7,4}$$

$$\text{Sygedage pr. FTE} = \frac{\text{Sygedage i alt}}{\text{FTE Total}}$$

## LEDELSE

$$\text{Kønsdiversitet (I alt)} = \frac{\text{Antal kvinder i bestyrelsen}}{\text{Antal bestyrelsesmedlemmer}} * 100$$

$$\text{Tilstedeværelse} = \frac{\text{Akkumulerede tilstedeværende medlemmer}}{\text{antal medlemmer} * \text{antal møder}} * 100$$

