

ESG

rapport

2025

Indhold

03 **Introduktion**

Om Transition

Rapportens formål

07 **Generelle oplysninger**

Sådan rapporterer vi

Forretningsmodel og strategi

Væsentlige bæredygtighedsforhold

Procedurer, politikker og initiativer

13 **Environment**

Energiforbrug og drivhusgasudledninger

Klimatransitionsplan

Klimarelaterede risici

Forurening af luft, vand og jord

Biodiversitet

Vand

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

30 **Social**

Arbejdsstyrke – Generelle karakteristika

Arbejdsstyrke – Sundhed, sikkerhed og trivsel

Arbejdsstyrke – Aflønning, overenskomstforhandlinger og uddannelse

Menneskerettighedspolitikker og –processer

39 **Governance**

Domme og bøder for korruption og bestikkelse

Kønsdiversitetsforhold i ledelsen

42 **Bilag**

Indeks over oplysningskrav

Uddrag fra dobbelt væsentlighedsanalyse

Om Transition

Vi understøtter transitionen til det bæredygtige samfund.

Transition er en rådgivningsvirksomhed, som siden 2014 har hjulpet private og offentlige organisationer med bæredygtig omstilling. Vores mål er, og har altid været, at skabe langsigtet forandring hos vores kunder og understøtte transitionen til et mere bæredygtigt samfund.

Hos Transition arbejder vi tværfagligt, og vi har en dyb faglighed inden for ESG, strategi, cirkulær økonomi, byggeri, indeklime og energi. Vores team spænder bredt fra ingeniører, maskinmestre og arkitekter til økonomer, antropologer og sociologer. Sammensætningen gør det muligt at koble de tekniske løsninger og målinger med indsigter i menneskers behov og adfærd, hvilket er afgørende for, at løsningerne forankres og føres ud i virkeligheden.

ESG er en helhedsorienteret måde at arbejde med bæredygtighed på, som vi også arbejder med internt i Transition. Det er vores holdning, at vi altid kan gøre mere og gøre det bedre. Det gælder på tværs af virksomhedsledelse, sociale forhold, miljø og økonomi. ESG-arbejde og -rapportering er værdifulde redskaber, som er med til at drive vores udvikling og give os en bedre forståelse for, hvor og hvordan vi kan forbedre os som organisation.

Highlights og nøgletal 2025

7.202.157 DKK

i resultat før skat

49 ansatte

i headcount

Vinder af Rådgiverprisen

ved Building Awards 2025

94% af vores medarbejdere

er enten meget eller overvejende glade for at gå på arbejde, når kollegaer, arbejdsopgaver og arbejdsmiljø tages i betragtning

Etablering af intern trivselsgruppe og Community-stilling

for at understøtte vores arbejde med trivsel

Rapportens formål

Formålet med vores ESG-rapport er todelt. Det primære formål er at rapportere på vores egne påvirkninger og indsatser inden for miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold.

Rapportens sekundære formål er at give læseren en dybere forståelse for ESG og rapportering. Vi holder mange oplæg og rådgivningsforløb om ESG, klimaregnskaber og den frivillige standard (VSME). I den forbindelse oplever vi ofte, at virksomheder efterspørger eksempler på ESG-rapporter. Derfor bestræber vi os på at gøre vores rapporter til inspirationsmateriale, som inkluderer beskrivende elementer, dilemmaer og begrebsdefinitioner sideløbende med selve rapporteringen. Vi håber, at det kan bidrage til at flere virksomheder får en bedre forståelse for de processer, overvejelser, udfordringer og begreber, som typisk opstår i arbejdet med ESG-rapportering.

Samtidig er det vores ambition at bidrage til, at flere virksomheder påbegynder arbejdet med ESG og rapportering. Når flere virksomheder måler, dokumenterer og deler deres indsatser, skabes der gennemsigtighed samt rum for videndeling, hvilket kan inspirere andre og løfte det samlede ambitionsniveau. Vores erfaring er, at synlighed og sammenlignelighed, særlig mellem konkurrenter, bidrager til at hæve barren for bæredygtighedsarbejdet.

Grå faktabokse Vejledning og dilemma

Vi ønsker ikke blot at rapportere på ESG, men også at vejlede og inspirere andre virksomheder, der ønsker at rapportere. Derfor har vi indsat grå tekstbokse som denne i rapporten. Boksene beskriver begreber og vejleder jer i, hvordan I kan opfylde og udfylde oplysningskravene i den frivillige standard (VSME).

Informationerne i de grå bokse er dermed elementer, der ligger uden for ESG-rapporteringen og de oplysningskrav, der fremgår af den frivillige standard.

ESG og rapportering

ESG dækker over klima- og miljømæssige, sociale samt ledelsesmæssige forhold. Ved at rapportere på ESG kan virksomheder strukturere og styrke deres arbejde med bæredygtighed.

I dag forventes det i højere grad, at virksomheder tager et ansvar og er gennemsigtige omkring deres forretning og ESG-data. Derfor har ESG og rapportering vokset sig til et stort og ikke mindst vigtigt område de seneste år.

Tilbage i 2023 trådte EU-direktivet, CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), i kraft. Direktivet dikterer, hvilke virksomheder, der er underlagt lovpligtig bæredygtighedsrapportering efter ESRS, som er en fælles europæisk standard for bæredygtighedsrapportering. Sidenhen har EU fremstillet et Omnibus-forslag, som blev vedtaget i slutningen af 2025. En af Omnibus-pakkerne indeholder ændringer relateret til CSRD. Det gælder blandt andet en reduktion i antallet af virksomheder, som er underlagt direktivet.

På trods af at færre virksomheder er underlagt lovpligtig rapportering, forsvinder behovet for bæredygtighedsarbejde- og indsats ikke. Lempelsen har en positiv sideeffekt. Uden CSRD-rapportering, som uden tvivl er ressourcekrævende, kan virksomhederne i stedet bruge tiden og ressourcerne på det, der faktisk gør en forskel, nemlig konkrete handlinger.

For virksomheder, der fortsat ønsker at arbejde struktureret med dokumentation og gennemsigtighed, ser vi den frivillige standard (VSME) som et positivt alternativ. Standarden giver mulighed for at rapportere på en måde, der skaber værdi, understøtter arbejdet med forbedringer og samtidig minimerer unødvendigt ressourceforbrug. Samtidig tilbyder VSME en fælles ramme, der sikrer et vist niveau af sammenlignelighed, uden at begrænse virksomheders frihed til at fokusere på det, der er mest relevant for deres forretning.

Den frivillige standard for SMV'er (VSME)

I december 2024 udgav EFRAG en frivillig rapporteringsstandard for ikke-børsnoterede SMV'er (VSME). Standarden indeholder de mest grundlæggende oplysningskrav fra ESRS, hvorfor standardens oplysningskrav oftest imødekommer de datakrav, en samarbejdspartner vil efterspørge.

Den frivillige standard er bygget op omkring to moduler:

- Basic Module (DA: basismodulet), som består af i alt 11 oplysningskrav
- Comprehensive Module (DA: udvidet modul), der består af 9 oplysningskrav

Standarden har to rapporteringsmuligheder:

- a) Mulighed A, hvor virksomheden udelukkende rapporterer på basismodulet
- b) Mulighed B, hvor virksomheden rapporterer på både basismodulet og det udvidede modul

Virksomheder, som rapporterer efter VSME-standard, skal som minimum rapportere på basismodulet, mens det udvidede modul kan tilvælges. Standarden foreskriver, at virksomheder kun skal rapportere på de oplysningskrav, som er relevante for dem. Omnibus-forslaget tillægger den frivillige standard endnu større værdi, da virksomheder, som ikke længere er underlagt CSRD, anbefales at benytte standarden.

ESG-rapportering som en iterativ proces

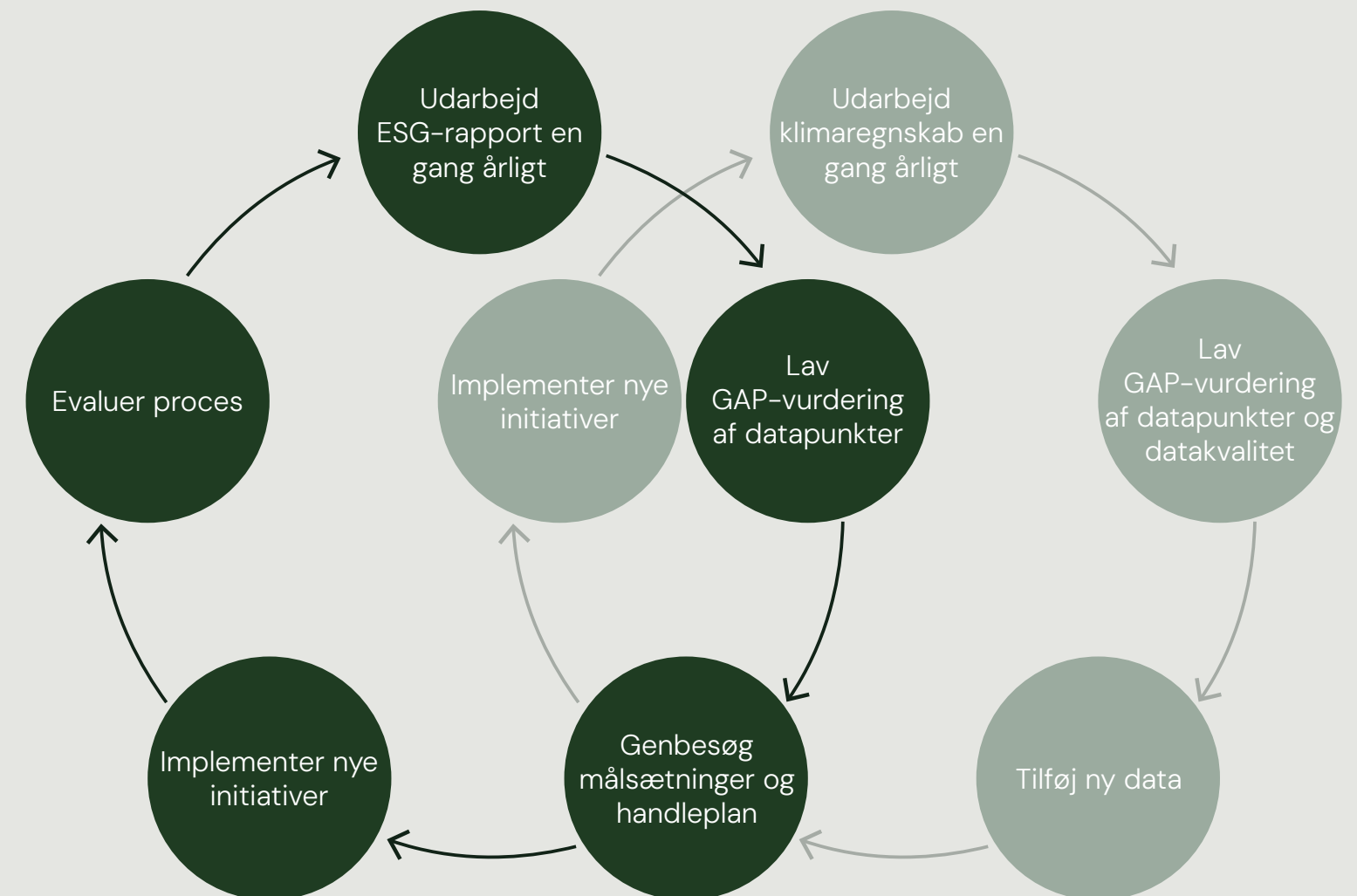
Hvis man som organisation skal have mest muligt ud af sin ESG-rapportering, kræver det at der løbende udvikles nye mål, implementeres indsatser og evalueres på indsatsen. Hvis ikke organisationer formår at prioritere det arbejde, risikerer de at ESG-rapporten bliver et statisk og overflødigt dokument, fordi der blot rapporteres på status quo.

For at undgå dette følger vi en proces for ESG-rapportering, som vi også anbefaler andre virksomheder at anvende. Processen er iterativ og består af fem overordnede trin, som er med til at sikre, at der sker en udvikling fra år til år.

Mellem hver ESG-rapportering anbefaler vi at virksomheder:

- **Laver en GAP-analyse**, hvor der identificeres "huller" i forhold til oplysningskravene samt egne indsatser og målsætninger
- **Fastlægger nye målsætninger** ud fra GAP-analysen
- **Implementerer nye tiltag**, der understøtter målsætningerne
- **Evaluerer sine indsatser og resultater** før næste rapport udarbejdes

Sideløbende kan virksomheder arbejde med at forbedre sit klimaregnskab, som også skal indgå i rapporten. Processen mellem hvert klimaregnskab minder meget om den, der er for ESG-rapportering.



Sådan rapporterer vi

Vi har udarbejdet vores ESG-rapport ud fra den frivillige standard for ikke-børsnoterede SMV'er, VSME, som blev udgivet af EFRAG i december 2024.

Vi har valgt at rapportere efter mulighed B, hvilket inkluderer rapportering på både basismodulet og det udvidede modul. Vi har i forbindelse med vores første ESG-rapport udarbejdet en forenklet dobbelt væsentlighedsanalyse, som vi har genbesøgt i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport. Dette på trods af, at dobbelt væsentlighedsanalysen ikke er et krav i den frivillige standard. Vi bruger dobbelt væsentlighedsanalysen til at give et strategisk overblik, som muliggør identificering, kortlægning og prioritering af de mest væsentlige oplysningskrav.

Der rapporteres for hele virksomheden Transition ApS og rapporteringen gælder for regnskabsperioden 01.01.2025 til 31.12.2025.

Spørgsmål og kommentarer henvises til Chef for ESG

Mathias Selchau Majlund

+45 30 26 13 34

mathias@transition.nu



Generelle oplysninger om Transition ApS, 2025

Virksomhedsform	Anpartsselskab
NACE sektorkode	711290 Anden teknisk rådgivning
Balancesum i Euro	2.951.206
Omsætning i Euro	*
Antal ansatte (FTE)	35
Geolokationer for vores to kontorer	55.67585256866914, 12.571482547195993 56.15166158164843, 10.214822922336861

* Ønskes ikke oplyst af kommercielle årsager

Forretningsmodel og strategi

Vores ydelser

Transition er en rådgivningsvirksomhed, som arbejder for at fremme grøn omstilling i private og offentlige organisationer. Det gør vi gennem en længere række ydelser, som alle relaterer sig til netop grøn omstilling.

Vi rådgiver inden for:

- ESG-rapportering og -strategi
- Databaseret energiledelse
- Indeklimaundersøgelser
- Bæredygtighed i byggeriet
- Energieffektivisering
- Tekniske screeninger af bygninger
- Teknisk screening af industrielle processer
- Antropologiske analyser og adfærdsdesign
- Strategisk bæredygtighed
- Biodiversitet
- Cirkulær økonomi
- LCA og EPD
- Klimaregnskaber og klimahandleplaner
- Klimakommunikation
- Borgerrettet bæredygtighedsrådgivning

Væsentlige markeder og nøgleinteressenter

Transition opererer primært på det danske B2B-marked, hvor vi udfører projekter for både offentlige og private organisationer. Vi arbejder på tværs af industrier og brancher, heriblandt erhverv inden for forsyning, industri og produktion, bygge- og anlægssektoren samt teknologi- og servicesektoren.

Udover rådgivning til organisationer, tilbyder vi også borgerrettet rådgivning, primært inden for energiområdet. Vi yder energirådgivning telefonisk og via mail, ved borgermøder samt ved energigennemgange af private boliger.

Vores omsætning kommer udelukkende fra den rådgivning, vi yder for vores kunder.

Som rådgivningsvirksomhed, med en bred kundeportefølje, har vi mange forskellige interessenter og forretningsforbindelser.

Transitions mest væsentlige interessenter er:

- Vores egen arbejdsstyrke
- Interessevaretagelsesorganisationer i det offentlige og private
- Små og store virksomheder
- Kommuner, Regioner og Staten
- Erhvervshuse
- Branche- og erhvervsorganisationer
- Andre rådgivningsvirksomheder

Væsentlige bæredygtighedsforhold

Tilbage i 2024 valgte vi at udføre en dobbelt væsentlighedsanalyse for at få et strategisk overblik over, hvilke områder, der er væsentlige for os at forholde os til, prioritere samt rapportere på.

Vores dobbelt væsentlighedsanalysen blev udarbejdet gennem en workshop med en intern styregruppe bestående af både ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Ved workshoppen blev de mulige påvirkninger inden for hver af de 10 ESRS-tematikker gennemgået. I forlængelse heraf blev de potentielle påvirkninger inden for hver tematik vurderet på en skala fra 1 til 5. Skalaen fungerer således, at 1 repræsenterer 'meget begrænset påvirkning', 3 'moderat påvirkning', og 5 'høj påvirkning'. Vi har brugt en simpel tærskelværdi på 2,5 i vores væsentlighedsanalyse, hvorfor alle tematikker, hvor påvirkningen er vurderet til at være 2,5 eller højere, er vurderet væsentlige.

Vi har genbesøgt vores dobbelt væsentlighedsanalyse i forbindelse med udarbejdelsen af vores 2025-rapport. Det har givet anledning til mindre justeringer, herunder en højere prioritering af G1: Virksomhedsledelse og S1: Egen arbejdsstyrke. Vi vurderer G1 mere væsentlig end tidligere, primært fordi vores forretningsadfærd, og det at være en god samarbejdspartner, har en betydelig finansiel påvirkning på vores virksomhed. S1 er vurderet mere væsentlig, fordi vores medarbejdere er et af vores vigtigste aktiver. Det er dem, der sørger for at Transition eksisterer og udvikler sig, og det bør afspejle sig i dobbelt væsentlighedsanalysen. Den høje prioritering af egen arbejdsstyrke taler også sammen med vores øgede fokus på medarbejdertrivsel. Størstedelen af vores indsatser i 2025 er inden for netop S1-området.

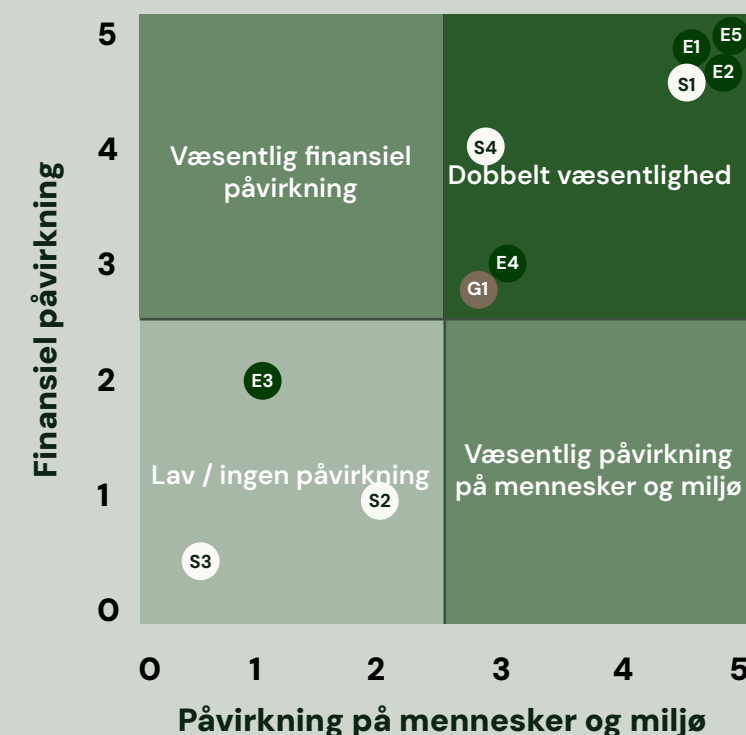
Dilemma

Hvordan vælger man tærskelværdi?

Der findes ingen konkrete retningslinjer for, hvad tærskelværdien skal være, eller hvordan virksomheder vælger den – den skal blot være objektiv. I praksis betyder det, at virksomheder frit kan sætte værdien. Vi oplever dog, at virksomheder kan have svært at vurdere, hvorvidt en tematiks påvirkning skal kvantificeres som f.eks. 2 eller 3. Vi ser derfor også, at flere virksomheder, som rapporterer på den frivillige standard, i stedet vælger at vurdere tematikkerne inden for mere brede kategoriseringer, som ikke kræver en nøjagtig kvantificering fra 1-5. Det kan være en simpel inddeling af tematikkerne i henholdsvis fire kvadranter, 'Lav eller ingen væsentlig påvirkning', 'Væsentlig påvirkning på mennesker og miljø', 'Væsentlig finansiel påvirkning' og 'Dobbelt væsentlig påvirkning'. Der ikke noget, der er mere rigtigt end andet, når der ikke findes retningslinjer på området.

Væsentlighedsmatrice

Påvirkninger inden for hver kategori er vurderet på en skala fra 1 til 5. 1 repræsenterer 'meget begrænset påvirkning', 3 'moderat påvirkning', og 5 'stor påvirkning'.

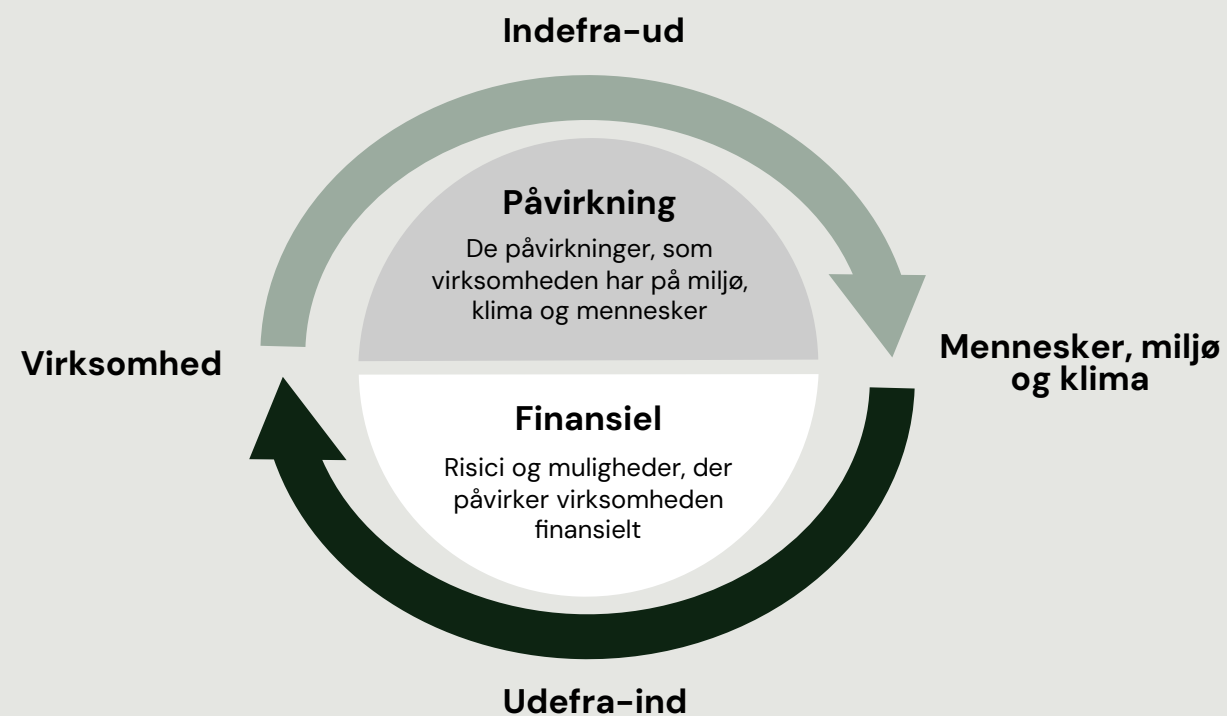


- E1:** Klimaforandringer
- E2:** Forurening
- E3:** Vand- og havressourcer
- E4:** Biodiversitet og økosystemer
- E5:** Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi
- S1:** Egen arbejdsstyrke
- S2:** Arbejdstagere i værdikæden
- S3:** Berørte samfund
- S4:** Forbrugere og slutbrugere
- G1:** Virksomhedens adfærd

Hvad er en dobbelt væsentlighedsanalyse?

Hvis en virksomhed er underlagt CSRD, er det lovpligtigt at de gennemfører en dobbelt væsentlighedsanalyse. Det er imidlertid ikke et krav, når man rapporterer efter den frivillige standard. Analysen kan alligevel være et værdifuldt værktøj, da den giver virksomheden en klar rettesnor for, hvilke ESG-tematikker, der bør prioriteres i rapporteringen samt i det strategiske arbejde.

Processen med at udføre dobbelt væsentlighedsanalysen indebærer en systematisk vurdering af både interne og eksterne faktorer, som skal muliggøre identificering af de ESG-tematikker, der er væsentlige og derfor skal rapporteres på. Når man taler dobbeltvæsentlighed, er det fordi væsentligheden vurderes ud fra to perspektiver – både *indefra og ud* samt *udefra og ind*. Førstnævnte er den væsentlige påvirkning, virksomheden vurderes at have på miljø og mennesker. Det andet perspektiv er den udefrakommende finansielle påvirkning, hvor virksomhedens væsentlige finansielle risici og muligheder vurderes.



Figur: Dobbelt væsentlighed, Påvirkning indefra-ud og udefra-ind

Seks trin til dobbelt væsentlighedsanalyse

Dobbelt væsentlighedsanalysen er en omfattende proces. I Transition strukturerer vi processen i seks faser:

- 01** Forstå virksomheden, dens kontekst i verden og bæredygtighedstrends
- 02** Identificér problemstillinger og potentielle emner ved inddragelse af nøgleinteressenter
- 03** Udvælg de væsentligste emner baseret på en vurdering af konsekvens, risiko, muligheder og dobbelt væsentlighed
- 04** Rangering og prioritering af de væsentligste emner via væsentlighedsmatricen
- 05** Kvalitetssikring af kvantificering og prioritering af de væsentlige emner
- 06** Væsentlighedsmatricen sendes til kommentering hos udvalgte eksterne og interne interessenter

Dobbelt væsentlighedsanalysens relevans for SMV'er

Når vi arbejder med SMV'er har vi en mindre omfattende tilgang til dobbelt væsentlighedsanalysen, eftersom analysen ikke er et krav i den frivillige standard. Ved SMV'er gennemgår vi som udgangspunkt kun trin 1-4, og dermed bliver det en forenklet dobbelt væsentlighedsanalyse, som oftest kan udføres på en enkelt workshop.

Selvom analysen ofte simplificeres for SMV'er, giver den fortsat værdifulde indsigter i, hvilke områder, der er mest væsentlige, og dermed hvor virksomhederne bør rette sit fokus i deres rapportering og strategi. Det er ofte et godt pejlemærke for, hvor man bør fokusere sine indsatser og tiltag.

Procedurer, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi

I tabellen på næste side findes en overordnet oversigt, hvor vores eksisterende indsatser, procedurer og politikker er kort beskrevet. Vi har i rapporteringsåret indført nye initiativer, som skal være med til at forbedre eksisterende praksisser, særligt for vores egen arbejdsstyrke. Tabellen indeholder også vores mål og fremtidige indsatser.

Vejledning Udarbejdelse af politikker

Politikker bidrager til at behandle centrale tematikker og få virksomhedens holdninger, hensigtserklæringer og målsætninger ned på papir, så de er synlige og tilgængelige for hele organisationen. Politikker kan ikke i sig selv ændre adfærd, og organisationskulturen spiller derfor en afgørende rolle. Politikker fungerer dog som et vigtigt redskab til at tydeliggøre den ønskede kultur og skabe fælles retning.

Vi ser i højere grad at SMV'er ønsker at udarbejde interne og eksterne politikker for deres arbejde med bæredygtighed. Det skyldes blandt andet oplysningskrav B2 og C2 i den frivillige standard, hvor virksomheder skal oplyse eksisterende praksisser og politikker. Samtidig er politikker en effektiv måde at imødekomme spørgsmål og efterspørgsel fra interessenter, herunder kunder og samarbejdspartnere.

Dog kan det være en udfordring at udarbejde politikker, fordi mange SMV'er ikke har kendskab til, hvad politikkerne bør indeholde, og hvordan de kan formuleres. I samarbejde med Erhvervsstyrelsen og Erhvervshus Hovedstaden har Transition i 2025 udviklet skabeloner til udarbejdelse af en ansvarlighedspolitik, en klima- og miljøpolitik samt en Code of Conduct for leverandører. Skabelonerne indeholder det mest basale indhold og gør det nemt at redigere og tilføje til politikkerne, så de kan tilpasses din virksomhed og branche.

Alle skabelonerne er gratis og kan hentes via Virksomhedsguiden [her](#).

Tematik	Kort beskrivelse af eksisterende procedurer, politikker og fremtidige initiativer	Fremtidige initiativer og mål	Højeste ledelsesniveau, som er ansvarlig for implementeringen
Klimaforandringer	<ul style="list-style-type: none"> Indkøbspolitik, som indeholder retningslinjer for vores største udledningsområder: transport og indkøb Klimarisikoscreening for begge vores lokationer 	<ul style="list-style-type: none"> Revidering af indkøbspolitik i 2026 I 2026 vil vi undersøge muligheden for PPA-aftaler 	Øverste ledelse
Forurening	<ul style="list-style-type: none"> Indkøbspolitik, som indeholder retningslinjer for rejseaktiviteter, herunder prioritering af offentlig transport og eldrevne køretøjer 		Øverste ledelse
Vand- og havressourcer	<i>Ikke vurderet væsentlig</i>	N/A	N/A
Biodiversitet og økosystemer	<ul style="list-style-type: none"> Indkøbspolitik, som blandt andet vedrører biodiversitetsforhold Overordnet screening af vores lokationer for at vurdere eventuelle direkte påvirkninger på natur og biodiversitet 	<ul style="list-style-type: none"> Udarbejdelse af en LEAP-analyse af værdikæden i 2026 	Øverste ledelse
Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi	<ul style="list-style-type: none"> Indkøbspolitik, som blandt andet indeholder cirkulære principper. En "end-of-life-strategi" for vores indkøbte varer, herunder elektronik, med henblik på genbrug. Strategien er skrevet ind i vores indkøbspolitik 	<ul style="list-style-type: none"> Revidering af indkøbspolitik i 2026 	Øverste ledelse
Egen arbejdsstyrke	<ul style="list-style-type: none"> Interne trivselsundersøgelser (udføres 1-2 gange årligt) Fleksibilitet i hverdagen, herunder: <ul style="list-style-type: none"> a) Flekstid uden for tidsrummet 9-14 b) Hjemmearbejde Personalehåndbog, som sikrer fælles interne retningslinjer Ugentlig fokustid (Pomodoro) for alle medarbejdere Mulighed for formel og uformel træning / uddannelse, herunder kurser og sidemandsoplæring Lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV) med indeklimerelaterede spørgsmål Vi har udarbejdet en proces for at rekruttere uden bias 	<ul style="list-style-type: none"> Udvikling af en strategi for diversitet og inklusion Test samt eventuel tilpasning af rekrutteringsproces uden bias Mindst 90% af vores medarbejdere skal angive, at de er 'Meget tilfredse' eller 'tilfredse' med deres arbejde hos Transition i vores løbende trivselsundersøgelser 	Øverste ledelse
Arbejdstagere i værdikæden	<i>Ikke vurderet væsentlig</i>	N/A	N/A
Berørte samfund	<i>Ikke vurderet væsentlig</i>	N/A	N/A
Forbrugere og slutbrugere	<i>Vi har ingen særskilte politikker for forbrugere og slutbrugere</i>		
Virksomhedsledelse	<ul style="list-style-type: none"> I vores personalehåndbog har vi et afsnit om ønsket etisk adfærd for vores medarbejdere, som en form for internt code of conduct. Her fremgår det, at Transition ikke tolererer nogen former for korruption, bestikkelse eller uetisk påvirkning 		Øverste ledelse

Environment

Miljømessige opplysningskrav

Energiforbrug og drivhusgasudledninger

Energiforbrug

Vores energiforbrug relaterer sig primært til den daglige drift af de kontorlokaler, vi lejer. Vi kan kun oplyse proxy-data på varmekonsumet på vores kontor i København, fordi opgørelsen for 2025-varmekonsumet først kommer i april 2026. Det opgjorte forbrug i tabellen er derfor for 2024. Forbruget er desuden baseret på hele ejendommen og er fordelt ud fra en fordelingsnøgle. De øvrige data på varme og elektricitet er eksakte, da de er taget direkte fra bygningernes målere.

I tabellen fremgår vores energiforbrug for rapporteringsperioden.

Varmer	Andel fra vedvarende energikilder (%)	2025 Energiforbrug (MWh)
Havnevej 1, 2. sal, 8000 Aarhus C	79%*	29,7
Regnbuepladsen 7, 5. sal, 1550 København V	79%*	36,2
Varmer i alt		65,9
Elektricitet		
Havnevej 1, 2. sal, 8000 Aarhus C	84%*	13,3
Regnbuepladsen 7, 5. sal, 1550 København V	84%*	10,2
Elektricitet i alt		23,5
Energiforbrug i alt		89,4

*Baseret på opgørelser for 2024, da 2025-opgørelserne ikke var tilgængelige ved udarbejdelse af rapporten

Dilemma

Hvad er grøn strøm certifikater, og hvorfor har vi fravalgt dem?

Virksomheder kan betale ekstra for sin strøm for gengæld at få certifikater på, at de har købt 'grøn strøm'. En udfordring med oprindelsescertifikaterne for grøn strøm er, at vores forbrug af elektricitet og produktion af grøn strøm ikke følges ad. Et grøn strøm-certifikat ændrer ikke på elnettets sammensætning, og derfor bliver en virksomheds forbrug ikke nødvendigvis mere 'grønt' af at købe certifikater. Certifikaterne skaber dog en illusion af, at den strøm, der kommer ud af stikkontakten, stammer fra en vedvarende energikilde.

Den bærende drivkraft bag udbygningen af vedvarende energi er drevet af politiske beslutninger og målsætninger, hvilket betyder, at forbrugernes efterspørgsel efter certifikater ikke nødvendigvis fører til installation af mere vedvarende energi. Det er derfor vores overbevisning, at oprindelsescertifikater for grøn strøm har en begrænset effekt, hvorfor vi har fravalgt dem.

Dilemma

Deling af elforbrug med en eller flere virksomheder

På vores forhenværende kontor i Aarhus delte vi elforbrug med en anden virksomhed, som havde kontor på samme etage som os. I tilfælde, hvor virksomheder deler etage eller lokaler med en eller flere virksomheder, kan det være svært at beregne det præcise elforbrug for virksomheden. En løsning er at udregne andelen af elforbruget baseret på den procentdel af kvadratmeterne, ens virksomhed benytter. Det kan give en fordelingsnøgle, som afspejler den faktiske pladsudnyttelse. Vi anbefaler, at man oplyser det, hvis man bruger en fordelingsnøgle til udregning af ens elforbrug.

Hvad er et klimaregnskab?

Klimaregnskabet er blevet en vigtig del af virksomheders arbejde med bæredygtighed og ikke mindst ESG-rapportering. Med et klimaregnskab kan virksomheder få et overblik over sit klimaaftryk. Hvis virksomheder rapporterer efter CSRD eller den frivillige standard, påkræves det, at de har udarbejdet et klimaregnskab efter den anerkendte GHG-protokol. I GHG-protokollen opgøres udledning af CO₂ og andre drivhusgasser (CO₂e) i tre scopes: Scope 1, 2 og 3.

Erhvervsstyrelsen tilbyder et gratis værktøj, Klimakompasset, som kan bruges til at udarbejde klimaregnskaber. Klimakompasset er ofte tilstrækkeligt for virksomheder, som rapporterer på den frivillige standard, mens de virksomheder, der er underlagt CSRD, ofte har brug for mere avancerede beregningsværktøjer.

Virksomheder kan bruge klimaregnskabet til at vise udviklingen i udledninger fra år til år samt til at lave reduktionstiltag og fastsætte reduktionsmål. For nogle virksomheder er udarbejdelsen af årlige klimaregnskaber blevet en kendt øvelse. Ligesom med ESG-rapporteringen bør man dog have øje for, hvorvidt man kan forbedre sine data fra år til år. Det kan eksempelvis være ved at få mere præcise data eller medtage flere Scope 3-kategorier. Et godt datagrundlag gør ikke blot klimaregnskabet mere retvisende. Det danner også et bedre grundlag for at lave meningsfulde målsætninger og handlingsplaner.

De tre scopes

Scope 1 er direkte udledninger fra virksomheden, som kommer fra kilder virksomheden selv ejer eller kontrollerer. Det kan f.eks. være fra procesudstyr, bygninger eller køretøjer.

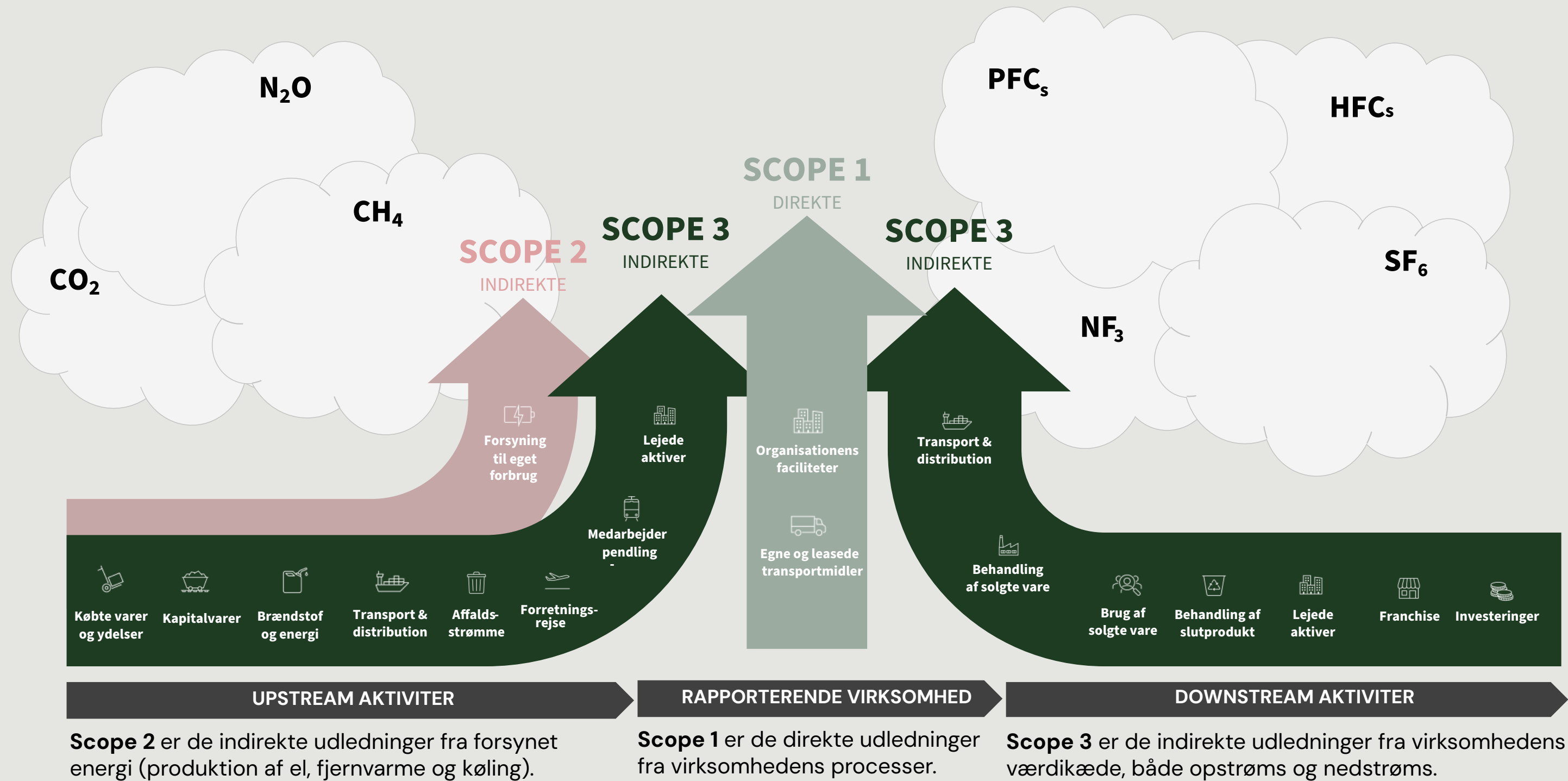
Scope 2 er indirekte udledninger fra købt eller tilegnet energi, såsom elektricitet, varme og køl, som produceres andetsteds, men som forbruges af virksomheden.

Scope 3 består af i alt 15 kategorier og dækker over alle de indirekte udledninger, der kommer fra virksomhedens værdikæde enten up- eller downstream. Det kan være udledninger fra energiforbrug, indkøbte varer og materialer, transport, affaldshåndtering eller brug af virksomhedens produkt. Scope 3 vil oftest udgøre langt størstedelen af virksomhedens samlede udledninger.

Se en visualisering af de tre scopes på næste side.

ISO og GHG et gået sammen om en ny standard for klimaregnskaber

I 2025 blev det annonceret, at ISO (International Organization for Standardization) og Greenhouse Gas Protocol er gået sammen om at udarbejde en fælles standard for GHG-rapportering på virksomhedsniveau. Den fælles standard skal gøre rapportering på drivhusgasudledninger mindre kompleks, særligt for de virksomheder, der tidligere har arbejdet med både ISO-standarder og GHG-protokollen. Med en fælles standard kan virksomheder nøjes med at forholde sig til en metode og terminologi. Hvis din virksomhed arbejder med klimaregnskaber, så er det en god idé at følge udviklingen af den nye, fælles standard, da den vil danne grundlag for fremtidige klimaregnskaber, værktøjer og rapportering generelt.



Drivhusgasudledninger

Samlet set viser klimaregnskabet, at Transitions totale CO₂e-udledning for 2025 er 345 tons. Scope 1 udgør 0% af den totale CO₂e-udledning, da Transition ikke har aktiviteter i Scope 1, og Scope 2 udgør 1% af den totale udledning med 4 tons CO₂e. Langt størstedelen af vores udledninger ligger i Scope 3, hvor vores udledning er udregnet til at være 341 tons CO₂e. Det svarer til 99% af vores samlede udledning. Af Scope 3-kategorierne udgør 'Indkøb af varer og ydelser' 89% af den totale CO₂e-udledning med 306 tons CO₂e, mens 'Forretningsrejser' udgør 6% af den totale CO₂e-udledning med 22 tons CO₂e.

Overvægten af udledninger i Scope 3 er forventeligt for vores type virksomhed og aktiviteter. Vores arbejde kræver ofte, at vi rejser rundt i landet og udfører opgaver eller holder workshops, hvilket forklarer, hvorfor en stor del af vores udledninger kommer fra hotelbesøg, togrejser og forplejning i forbindelse med rejser. Derudover er der en betydelig del af vores udledning, der kommer fra frokostordninger samt indkøb af kontorinventar.

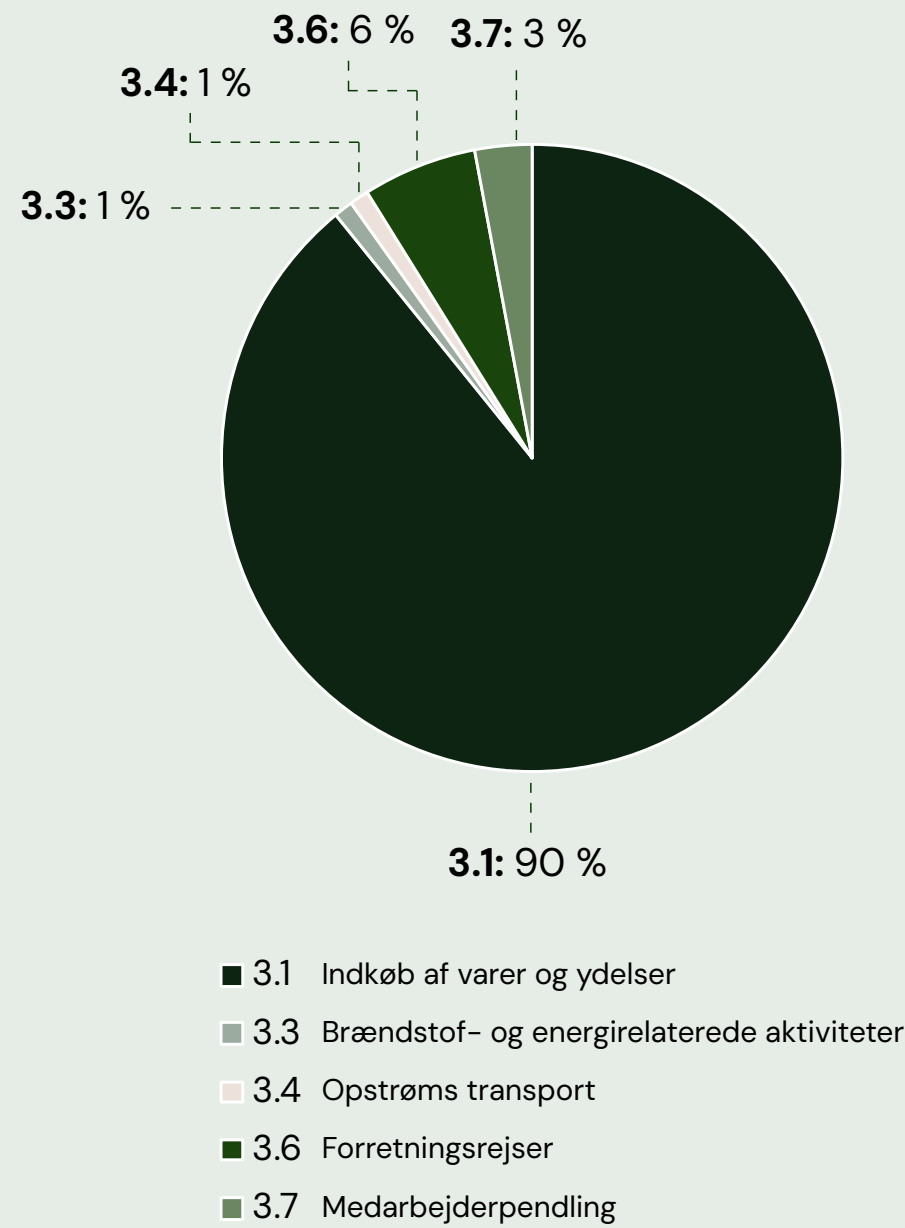
Ved sammenligning i forhold til vores 2024 klimaregnskab ses en lille reduktion samlet set på 7 tons CO₂e.

Vores klimaregnskab understreger vigtigheden af, at vi har en indkøbspolitik, som kan være med til at nedbringe vores udledninger fra netop forretningsrejser og indkøb. Politikken indeholder blandt andet retningslinjer for indkøb af møbler og telefoner, som vi helst indkøber brugte. Politikken indeholder også et transporthierarki, som dikterer vores prioritering af transportmetoder og -midler. Læs mere om indkøbspolitikken på side 25 og 29.

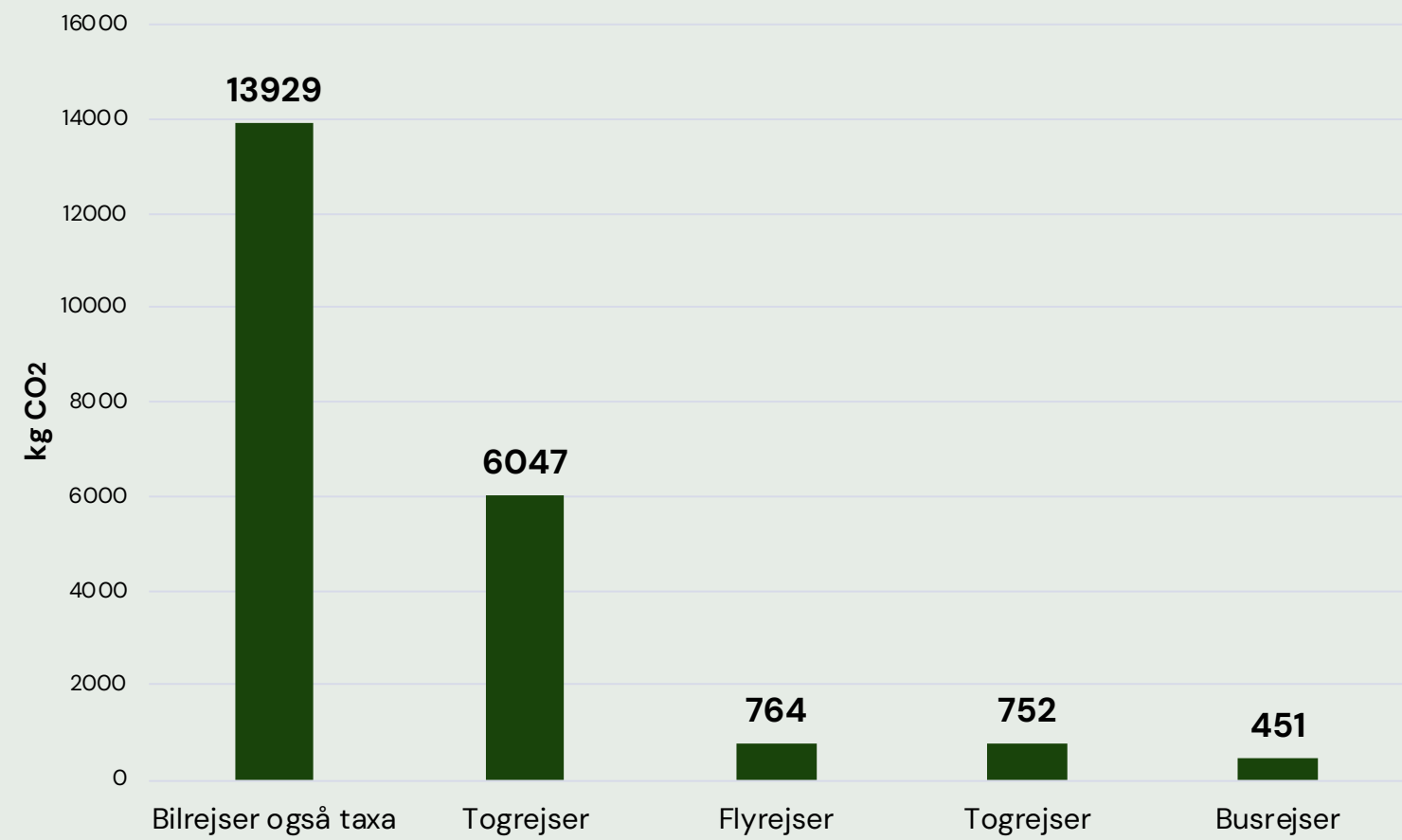
	2024 Drivhusgasudledninger (tCO ₂ e)	2025 Drivhusgasudledninger (tCO ₂ e)
Scope 1	0	0
Scope 2 (lokationsbaseret)	3	4
Scope 3	349	341
Kategori 1 (Indkøb af varer og ydelser)	312	306
Kategori 3 (Brændstof- og energirelaterede aktiviteter)	2	2
Kategori 4 (Opstrøms transport og distribution)	2	2
Kategori 6 (Forretningsrejser)	29	22
Kategori 7 (Medarbejderpendling)	4	10
Total	352	345



Resultater for Scope 3



De fem største udledningsposter i Scope 3 – Kategori 6



Klimaregnskabet udarbejdelse og datakvalitet

Vores klimaregnskab følger den internationale, anerkendte standard, Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokollen). Klimaregnskabet omfatter derfor følgende syv drivhusgasser, som alle er blevet omregnet til CO₂-ækvivalenter (CO₂e): Kuldioxid (CO₂), Methan (CH₄), Lattergas (N₂O) og F-gasserne (HFCs, PFCs, SF₆ og NF₃). Vores klimaregnskab omfatter CO₂e-udledninger fra Scope 1, 2 og 3. Vi har udvalgt fem Scope 3-kategorier ud fra, hvor der er god datatilgængelighed, og hvor det forventes, at Transitions CO₂e-udledninger er væsentlige.

De fem Scope 3 kategorier er:

- Kategori 1: Indkøb af varer og ydelser
- Kategori 3: Brændstof- og energirelaterede aktiviteter
- Kategori 4: Opstrøms transport og distribution
- Kategori 6: Forretningsrejser
- Kategori 7: Medarbejderpendling

Klimaregnskabet er udarbejdet på baggrund af den organisatoriske afgrænsning, 'Operationel Kontrol', hvilket indebærer, at der rapporteres på alle CO₂e-udledninger, vi har operationel kontrol over. Vores CO₂e-udledninger er udregnet ved at gange aggregerede datapunkter fra Transition med emissionsfaktorer, der oversætter virksomhedens aktiviteter til udledninger af CO₂e.

Cirka 7% af den indsamlede data i vores klimaregnskab kommer fra proxy og sekundær data, imens de resterende 93% kommer fra primære datakilder. Det gælder på tværs af Scope 1, 2 og 3.

Det har været en prioritering at indsamle data til klimaregnskabet i fysiske enheder fremfor monetære, da det øger præcisionen af klimaregnskabet. For langt størstedelen af klimaregnskabet er data indsamlet i fysiske enheder, med undtagelse af Kategori 1 (Indkøb

af varer og ydelser) samt 112 togrejser i Kategori 6 (Forretningsrejser), hvor vi kun har data i monetære enheder. For visse indkøb, såsom mad- og kontorartikler, er omregningen fra monetære til fysiske enheder for upræcis, da det kræver detaljerede produktdata, som ikke er tilgængelige for os. Eksempelvis ville en præcis konvertering af snackindkøb kræve vægtdata for de specifikke produkter, hvilket er information, der ikke foreligger, og som derfor er vanskelig at indhente. For andre indkøb, såsom ekstern rådgivning og IT-ydelser, er en konvertering til fysiske enheder ikke mulig. I 2024 var vores data på togrejser også baseret på monetære enheder, da vi ikke registrerede rejser med til og fra-destinationer. Det forhindrede en præcis omregning til fysiske enheder (kørte km). I 2025 har vi ændret praksis for registrering af vores togrejser, hvilket har gjort at størstedelen af vores data fra Kategori 6 (Forretningsrejser) nu er opgjort i fysiske enheder.

Med udgangspunkt i GHG-protokollens retningslinjer bedømmes klimaregnskabet datakvalitet ud fra følgende fem parametre: Teknologi, Tid, Geografi, Komplethed og Pålidelighed.

Datakvaliteten i vores klimaregnskab vurderes overordnet til at være rigtig god, både for Transitions aktivitetsdata og for de anvendte emissionsfaktorer. Udover de fem datakvalitetsparametre så er data fra Transition også bedømt som værende enten primær eller sekundær data. Primær data er data fra specifikke aktiviteter inden for en virksomheds værdikæde, hvor sekundær data er data, der ikke er fra specifikke aktiviteter inden for en virksomhedsværdikæde. For Transitions klimaregnskab 2025 er CO₂e-udledningerne udelukkende udregnet ved brug af primær data. Det konkluderes derfor, at klimaregnskabet giver en god indikation af Transitions klimaaftryk i 2025.

Det er en af Transitions egne medarbejdere, med ekspertise i netop klimaregnskaber og LCA, som har udarbejdet vores klimaregnskab for 2025 i et beregningsværktøj, vi selv har udviklet. Klimaregnskabet er hverken gennemgået eller verificeret af en tredjepart.

Klassiske udfordringer i udarbejdelsen af klimaregnskaber

Arbejdet med klimaregnskaber kan være en udfordring, særlig de første par gange man skal udarbejde dem. På denne side har vi oplyst og forklaret nogle af de mest klassiske udfordringer, vi oplever, virksomheder har, når de skal udarbejde klimaregnskaber.

Uspecifikke emissionsfaktorer

Mange virksomheder, særligt produktionsvirksomheder, oplever at emissionsfaktorer på indkøbte materialer er upræcise. Det skyldes, at emissionsfaktorer ofte er generiske, og dermed afspejles det ikke i emissionsfaktoren, hvis en virksomhed gør en indsats for at indkøbe materialer med en høj andel af genanvendt indhold eller med et lavere klimaaftryk. Det er muligt at få mere retvisende emissionsfaktorer, hvis et produkt eller materiale har en livcyklusanalyse (LCA) eller miljøvaredeklaration (EPD). Virksomheder kan kontakte eksisterende leverandører for at undersøge, om de har en EPD eller LCA på produkterne.

Manglende datastruktur

Det kan være overvældende, når virksomheder skal indsamle data på både Scope 1, 2 og 3, særligt de første gange, der udarbejdes klimaregnskaber. Man kan nemt miste overblikket, hvis man kaster sig over det hele på en gang. Derfor er det en fordel at bryde de tre scopes ned til konkrete dataområder, inden man begynder dataindsamlingen. På den måde skabes der overblik over, hvilke data, der skal indsamles til de forskellige scopes, samt hvem der skal involveres for at få disse data.

Utilstrækkelig data-gennemsigtighed

Ofte drives arbejdet med klimaregnskaber af få personer, og i mange SMV'er kun af en enkelt person. Det kan derfor være svært for virksomhedens øvrige medarbejdere at sætte sig ind i, hvordan klimaregnskabet er udarbejdet. Dette kan være en særlig stor udfordring ved medarbejderudskiftning. Derfor bør virksomheder altid stræbe efter at have høj gennemsigtighed omkring, hvordan klimaregnskabet er udarbejdet. På den måde kan virksomhedens øvrige medarbejdere nemmere forstå, hvordan der er indsamlet data, hvordan data er omregnet til udledninger samt hvilke antagelser og valg, der er truffet i udarbejdelsen af klimaregnskabet.

Klimatransitionsplan

En klimatransitionsplan er virksomhedens køreplan for at opnå klimaneutralitet og kan samtidig betragtes som et fremskrevet klimaregnskab. Klimatransitionsplaner forudsætter et solidt grundlag i form af et retvisende klimaregnskab, der dækker virksomhedens udledninger i Scope 1, 2 og 3. En klimatransitionsplan tager afsæt i den forventede økonomiske udvikling og fastlægger typisk reduktionsmål med et kortsigtet perspektiv frem mod 2030 og et langsigtet mål frem mod 2050, ofte med inspiration fra Parisaftalen og Science Based Targets initiative (SBTi). Planen indeholder desuden konkrete reduktionstiltag, som identificeres, kvantificeres og vurderes, samt scenarier for, hvorvidt de samlede tiltag kan give de nødvendige reduktioner. På den måde giver planen et klart overblik over, hvor virksomheden står, og hvordan den bevæger sig mod sine klimamål.

Transitions udledninger er primært relateret til indkøb og transport, og det er derfor også på disse områder, at potentialet for reduktioner er størst. Mange af de typiske reduktionstiltag inden for Scope 1 og 2 er enten allerede implementeret eller ikke relevante for os som service- og konsulentvirksomhed, blandt andet fordi vi ikke ejer bygninger og ikke har væsentlige direkte udledninger. For Scope 2 er vores lokationer forsynet med fjernvarme, som i dansk kontekst anses for at være blandt de mest klimamæssigt fordelagtige løsninger i dag. I forhold til el har vi valgt ikke at købe oprindelsesgarantier, da vi vurderer, at effekten på faktiske udledninger er begrænset (*se side 14*). I 2026 vil vi undersøge mere direkte løsninger, herunder PPA-aftaler. En PPA-aftale er en langsigtet elaftale med en elproducent, der sælger strøm fra vedvarende energikilder.

Vi har valgt en målrettet og operationel tilgang, hvor fokus er rettet mod de områder, hvor vi reelt kan gøre en forskel. I stedet for at udarbejde en formaliseret klimatransitionsplan har vi prioriteret konkrete tiltag, herunder udarbejdelsen af en indkøbspolitik, som blev implementeret i starten af 2025. Politikken fastlægger principper for både indkøb og transport med det formål at begrænse vores udledninger mest muligt.

Vi har på nuværende tidspunkt ikke valgt at anvende CO₂-kreditter til at opnå CO₂-neutralitet. Både i vores rådgivning og i vores egen praksis lægger vi vægt på, at reduktion og begrænsning bør komme før compensation, særligt i lyset af den nuværende usikkerhed om kvalitet og troværdighed i dele af markedet for CO₂-kreditter.

Vejledning Hvordan sætter man GHG-reduktionsmål?

Det kan være en større opgave for en virksomhed at arbejde med samt sætte GHG-reduktionsmål. Særligt fordi det handler om at bryde det komplekse i ens klimaregnskab ned til nogle konkrete handlinger, som derfra også kan udføres og uddelegeres.

Ifølge VSME-standard er der en lang række faktorer, som virksomheder bør overveje og tage hensyn til, når de sætter reduktionsmål for deres drivhusgasudledning. En af disse faktorer er, at målsætningen skal tage udgangspunkt i videnskabelig dokumentation om reduktion af drivhusgasser. Virksomheder kan for eksempel søge inspiration i eller tilslutte sig Science Based Targets initiative (SBTi), som anbefaler et reduktionsmål for SMV'er på tværs af sektorer på -42% i 2030 og -90% i 2050 set i forhold til 2020 som baseline år.

For mange virksomheder findes størstedelen af udledningerne i Scope 3. Samtidig er det i Scope 3, hvor det er sværest at sætte reduktionsmål, fordi mange af udledningerne er ude af virksomhedens egen kontrol. I Transition har vi udviklet et værktøj til at lave klimaregnskab, hvor virksomheder også kan arbejde med GHG-reduktionsmål på tværs af Scope 1, 2 og 3. Værktøjet gør det muligt at udvikle og udvælge forskellige reduktionsinitiativer, og herudfra kan virksomheder se, hvor meget de kan reducere ud fra udvalgte initiativer. Værktøjet gør det også muligt at beregne den økonomiske omkostning ved et reduktionstiltag. Dermed er det muligt at udvælge indsatser på baggrund af både CO₂-reduktioner og økonomisk rentabilitet.

Klimarelaterede risici

I vores arbejde med klimarisici tager vi afsæt i TCFD-rammeverket, som opdeler klimarisici i omstillingsrisici og fysiske risici. Vi har lavet en indledende screening, hvor vi har haft særligt fokus på fysiske klimarisici relateret til bygninger og drift, fordi vores kontorer udgør en central driftsmæssig afhængighed. Screeningen er derfor primært målrettet de bygningstekniske og driftsmæssige konsekvenser af klimarelaterede hændelser, men behandler også omstillingsrisici.

Omstillingsrisici

Med afsæt i TCFD-rammeverket har vi identificeret og vurderet de klimarelaterede risici, der er mest relevante for Transition. Vurderingen er foretaget på et overordnet og proportionelt niveau under hensyntagen til vores forretningsmodel som rådgivningsvirksomhed uden egen produktion eller fysiske aktiver. I det følgende beskrives først de væsentligste omstillingsrisici, som kan opstå i takt med samfundets overgang mod en lavemissionsøkonomi, efterfulgt af vores vurdering af fysiske klimarisici relateret til vores drift og kontorfaciliteter.

Regulatoriske risici

Udviklingen i klimarelateret regulering, herunder øgede krav til ESG-rapportering, klimaregnskaber, energieffektivitet og cirkulær økonomi, vurderes ikke at udgøre en væsentlig omstillingsrisiko for Transition. Tværtimod understøtter reguleringsudviklingen efterspørgslen efter vores rådgivningsydelser, da virksomheder i stigende grad har behov for specialiseret viden for at kunne forstå og efterleve gældende og kommende krav. Regulatoriske ændringer udgør dog et vigtigt eksternt rammevilkår, som kan påvirke markedets modenhed og investeringsvillighed, og som derfor følges tæt.

Markedsrisici

Markedet for bæredygtighedsrådgivning er i høj grad påvirket af politiske signaler, regulerings tempo og virksomheders strategiske prioriteringer. Erfaringer fra 2025, herunder politiske tiltag som omnibus-initiativer, har vist, at virksomheder hurtigt kan nedskalere eller udskyde deres behov for bæredygtighedsrådgivning, hvis krav opleves som mindre presserende eller usikre. Dette indebærer en markedsrisiko, idet efterspørgslen på rådgivningsydelser kan være svingende og i perioder kræver en mere aktiv indsats for at synliggøre værdien af bæredygtighed, som går ud over direkte compliance. Hvis vi ikke formår at tydeliggøre den strategiske og forretningsmæssige værdi af bæredygtighedsindsatser, kan det påvirke efterspørgslen på vores ydelser.

Teknologiske risici

Den teknologiske udvikling, herunder udbredelsen af AI og specialiserede softwareløsninger inden for ESG, klimaregnskaber og rapportering, kan på sigt udfordre traditionelle rådgivningsydelser. Der er en risiko for, at kunder i stigende grad vælger standardiserede software- eller AI-løsninger frem for individuel rådgivning, særligt til mere afgrænsede eller operationelle opgaver. Samtidig er der en stigende tendens til at ydelser, som i dag håndteres manuelt eller rådgivningsbaseret, i højere grad understøttes af software. Denne udvikling vurderes samlet set at være positiv, men den stiller krav til, at vi løbende opbygger kompetencer inden for nye digitale værktøjer og kan rådgive kunder om anvendelse, fortolkning og kvalitetssikring af softwarebaserede løsninger. Manglende tilpasning til denne udvikling kan udgøre en konkurrence- og omstillingsrisiko.

Omdømmerisici

Som bæredygtighedsrådgiver er Transitions omdømme tæt knyttet til høj faglig kvalitet, etisk adfærd og evnen til at skabe reel og dokumenterbar værdi for kunderne. Der er en væsentlig omdømmerisiko, hvis vores rådgivning ikke lever op til gældende faglige standarder, hvis der opleves uoverensstemmelse mellem vores rådgivning og vores egen praksis, eller hvis vi associeres med løsninger uden reel klima- eller bæredygtighedseffekt. Det er derfor afgørende for Transition løbende at sikre kvalitet, konsistens og troværdighed i både rådgivning, kommunikation og egen drift.

Vejledning

Hvad er TCFD-rammeverktøjet?

TCFD er et internationalt anerkendt rammeverktøj, som bruges til at identificere og vurdere klimarelaterede risici samt muligheder. Rammeverket opdeler klimarisici i to overordnede kategorier: *fysiske risici* og *omstillingsrisici*. De fysiske risici er risici forbundet med fysiske påvirkninger fra klimaforandringer. Det kan være akutte hændelser som stormflod og hvedebølger, men også kroniske risici som stigende vandstande. Omstillingsrisici er de risici, der kan opstå i samfundets overgang mod en lavemissionsøkonomi, herunder politiske, juridiske og markedsmæssige ændringer.

Fysiske risici

Vi har i 2025 udarbejdet en indledende screening af fysiske klimarisici, for at undersøge, hvordan vores organisation kan blive påvirket af blandt andet oversvømmelser, stigende vandstande, hedebølger og storme. Som udgangspunkt er Transition i mindre grad påvirket ved klimarelaterede hændelser, fordi vi hverken har en produktion, globale værdikæder eller ejer de bygninger, vi har kontor i.

Som lejer af en bygning, eller dele af en bygning, er vi som udgangspunkt ikke eksponeret for klimarisici i form af værdiforringelse eller fysiske skader på selve ejendommen, da disse risici typisk påhviler ejeren. Alligevel er klimarisici ofte relevant at forholde sig til, idet lejede bygninger kan udgøre en væsentlig driftsmæssig afhængighed. Klimarelaterede hændelser som oversvømmelser, hedebølger eller energiforsyningsproblemer kan påvirke muligheden for at opretholde driften, medarbejdernes arbejdsmiljø samt omkostningsniveauet, f.eks. gennem energiforbrug eller øgede fællesomkostninger. For os som lejere giver det derfor mening at forholde os til klimarisici i form af en proportionel vurdering af drifts- og omstillingsrisici snarere end en fuld finansiel klimarisikoanalyse af bygningen som aktiv.

Vi har udført en klimarisikoscreening for udvalgte klimaeksponeringer for begge vores kontorer. Screeningerne er udført baseret på 100-årshændelser i tidsperspektivet Midt århundrede for udledningsscenariet højt (SSP5-8,5) / højt (RCP8,5).

Screeningen af klimarisici for vores kontor beliggende på Havnevej i Aarhus viser, at der er risiko for vand ved stormflod og kraftigt nedbør. Bygningen ligger forholdsvist lavt i terrænet og er tæt på havnemiljø, hvorfor vandrelaterede risici er et opmærksomhedspunkt. Samtidig har lokationen temperaturmæssige risici i forbindelse med varmebølger. Vi er i løbende dialog med driftsenheder ved problemer med ventilation og indeklima generelt.

Vores kontor på Regnbuepladsen i København er mindre eksponeret over for klimarelaterede risici. Vores screening viser, at den primære risiko er for høje temperaturer ved varmebølger. Vi er i løbende dialog med driftsenheder ved eventuelle problemer.

Den indledende screening har givet os indblik i, hvor der er klimaeksponeringer med en væsentlig påvirkning. Screeningen har vist, at påvirkningen er lav, både på grund af vores type virksomhed, men også fordi vi lejer vores lokaler. Problemer og gener relateret til fysiske klimarisici vil derfor blive taget løbende med vores udlejer, når og hvis de opstår.

Dilemma Relevans af risikoanalyse

Relevansen og detaljeniveauet for klimarisikoanalyser afhænger af flere forhold.

For bygningsejere er klimarisikoanalysen ofte relevant, fordi den gør det muligt at identificere fysiske risici, som gør det muligt for virksomheden at forebygge skader og minimere udgifter på sigt. Samtidig kan analyserne være vigtige i forbindelse med investering i bygninger, fordi bygninger, som er særligt eksponerede for klimarisici, kan miste værdi på sigt. Vi ser derfor også, at banker og andre långivere i stigende grad inddrager risikovurderinger i deres kreditvurderinger

Som lejer af en bygning eller lokaler i en bygning er det andre faktorer, der bestemmer risikoanalysens relevans. En virksomhed, der lejer hele bygningen, og har begrænsede muligheder for hurtigt at flytte eller omlægge driften, vil typisk være mere eksponeret end en virksomhed, der alene lejer en enkelt etage i et flerbrugerkontor. Tilsvarende er der væsentlig forskel på, om virksomheden er en produktions- eller procesvirksomhed, hvor selv kortvarige driftsafbrydelser kan have betydelige økonomiske konsekvenser, eller om der er tale om kontorbaseret arbejde, som i højere grad kan udføres fleksibelt eller midlertidigt flyttes. Disse nuancer betyder, at klimarisikovurderingen for lejere bør være kontekstafhængig og tage højde for både bygningens funktion, virksomhedens afhængighed af lokationen og mulighederne for at afbøde eller tilpasse sig klimarelaterede hændelser.

Hvordan udarbejder man en klimarisikoanalyse?

En klimarisikoanalyse omfatter både omstillingsrisici og fysiske klimarisici, jf. TCFD-rammeverket, som også anbefales af VSME. Metodisk adskiller de to typer sig, og de kan med fordel behandles hver for sig.

Omstillingsrisici

Omstillingsrisici relaterer sig til de risici og muligheder, der opstår i takt med samfundets overgang til en lavemissionsøkonomi, herunder ændringer i regulering, markedsforhold, teknologi og omdømme.

Omstillingsrisici identificeres og vurderes typisk som enten:

- en klassisk risikovurdering, hvor relevante risici vurderes ud fra sandsynlighed og konsekvens
- eller en integreret del af dobbelt væsentlighedsanalysen, hvor finansielle risici og påvirkninger vurderes i sammenhæng.

Vurderingen foretages som udgangspunkt på et overordnet og strategisk niveau og tager afsæt i virksomhedens forretningsmodel, værdikæde, markedsforhold og eksterne rammevilkår.

Fysiske klimarisici

Fysiske klimarisici vedrører de direkte påvirkninger fra klimarelaterede hændelser såsom oversvømmelser, storme, hedebølger og stigende vandstande. En analyse af fysiske klimarisici udføres typisk i en række trin, som kan variere afhængigt af, om virksomheden ejer eller lejer bygninger, samt om den er omfattet af EU-taksonomien.

De overordnede trin i en analyse af fysiske klimarisici er:

- 1. Screening.** Bygningen screenes for relevante klimaeksponeringer ved 100-års hændelse ved klimafremskrivning i bygningens levetid og ved højt udledningsscenario (RCP8.5/SSP3-7,5). Screeningen skal fastlægge, hvilke fysiske klimarisici, der kan påvirke bygningen i dens forventede levetid.
- 2. Klimafremskrivning.** Ud fra den indledende screening undersøges de væsentlige klimaeksponeringer for eksponering ved hyppigere tilfælde, som f.eks. 2-års, 10-års og 50-års hændelser, for at klarlægge hvor ofte bygningen er påvirket af en given klimaeksponering.
- 3. Sårbarhedsvurdering.** Baseret på sensitiviteten vurderes bygningens sårbarhed over for eksponering. Bygningens sårbarhed laves ud fra en samlet betragtning af klimaeksponeringernes berøring med bygningen og bygningens sensitivitet. Ud fra de fremskrevne klimaeksponeringer vurderes bygningens sensitivitet over for de givne scenarier, den vil blive udsat for i sin levetid.
- 4. Risikovurdering.** En samlet risikovurdering baseres på sandsynligheden og konsekvensen af scenariet, både i et økonomisk og et socialt perspektiv (skader på mennesker).
- 5. Klimatilpasning og – sikring.** Der opstilles relevante kompenserende tiltag til klimatilpasningsløsninger. Tiltagene kan indgå i en implementeringsplan og kobles med vedligeholdelsesplaner og opgavestyning.

Læs mere om klimarisikoanalyse i vores whitepaper [her](#).

Forurening af luft, vand og jord

Vores forurening af luft, vand og jord er forholdsvis begrænset. De primære kilder til forurening er vores forbrug på kontorerne samt vores rejseaktiviteter. For at begrænse vores forurening samt den generelle udledning fra rejseaktiviteter, har vi særlige retningslinjer for transport i vores indkøbspolitik.

Vi har kunder i hele Danmark, og vi er derfor ofte på kundebesøg, til events eller på privatkundebesøg. I vores indkøbspolitik har vi en tilgang til vores transport, hvor vi:

1. Undgår unødigt transport, ved at overveje om aktiviteter kræver vores fysiske tilstedeværelse.
2. Hvis aktiviteter kræver vores tilstedeværelse, prioriterer vi at anvende kollektive transportmidler samt cykel for at nå vores destination.
3. Hvis det ikke kan lade sig gøre at nå frem med kollektiv transport og cykel, prioriterer vi debilsordninger eller eldrevne køretøjer.

Transition har også enkelte flyrejser. Vi er blandt andet en del af EU-finansierede projekter, som kræver vores tilstedeværelse ved konferencer i andre europæiske lande. Flyrejser anvendes kun, når det ikke er praktisk muligt at bruge tog eller bus, eller når forskellen i rejsetid gør det uforholdsmæssigt tidskrævende at vælge tog eller bus. I 2025 havde vi 14 flyrejser*, som dækker over 5975,15 fløjne kilometer. Til sammenligning havde vi i alt 794 togrejser**.

Udover vores egen forurening, har vi også en påvirkning på forurening gennem vores rådgivning af virksomheder, interesseorganisationer og myndigheder. Vi hjælper typisk vores kunder med at reducere deres forurening af luft, vand og jord, og vi har derfor en positiv påvirkning downstream i vores værdikæde. Denne positive påvirkning stammer blandt andet fra rådgivning om bedre affaldshåndtering samt reduktion af CO₂-udledninger.

* Antal flyrejser er baseret på posteringer i 2025. Tallet indeholder alle flyvninger inklusive mellemlandinger.

** Antal togrejser er målt på posteringer for 2025. Tallet inkluderer ikke rejser med Metro.

Vejledning Sådan kan din virksomhed arbejde med forurening

Virksomheder kan reducere forurening på flere forskellige måder, blandt andet ved at skifte til vedvarende energikilder, skifte fra fossile til eldrevne køretøjer eller ved at fjerne miljø- og sundhedsskadelige stoffer fra produktionen. ISO 14001 er en international standard inden for miljøledelsessystemer, som viser, at I tager ansvar og arbejder systematisk med at reducere jeres miljøpåvirkning. Certificeringen er et oplagt værktøj til virksomheder, som ønsker at arbejde med at minimere både forurening, affaldsproduktion og utilsigtet udledning til miljøet.

Biodiversitet

Som led i Transitions arbejde med biodiversitet har vi foretaget en overordnet screening af vores lokationer for at vurdere eventuelle direkte påvirkninger på natur og biodiversitet. Screeningen er gennemført som en desktop-analyse med afsæt i offentligt tilgængelige kort- og datakilder, herunder plandata.dk. Fokus for screeningen er på, om vores lokationer er placeret i eller i nærhed af internationale og nationale beskyttede naturområder. I den forbindelse er der særligt set på Natura 2000-områder, UNESCO-verdensarvsområder og Key Biodiversity Areas.

Vi har kontorer på Havnevej 1 i Aarhus og på Regnbuepladsen 7 i København. Begge lokationer er placeret i tæt bymæssig bebyggelse, hvor arealanvendelsen primært er præget af eksisterende bygninger og infrastruktur. Screeningen viser, at ingen af vores lokationer er beliggende i eller i umiddelbar nærhed af Natura 2000-områder, UNESCO-udpegede naturområder eller identificerede Key Biodiversity Areas. På den baggrund vurderer vi, at vi ikke har væsentlige direkte påvirkninger på biodiversitet gennem vores fysiske drift, herunder via arealanvendelse, bygningsforhold eller aktiviteter på lokationerne. Den direkte påvirkning på biodiversitet fra vores lokationer vurderes derfor som begrænset.

Selvom vores direkte påvirkning er begrænset, er vi bevidste om, at vi kan have indirekte påvirkninger på biodiversitet gennem vores værdikæde og den måde, vi driver vores forretning på. De væsentligste indirekte påvirkninger relaterer sig til;

- valg af materialer og forbrug i den daglige drift, indkøb og leverandørvalg
- transport og mobilitet
- samt den indflydelse, vi har gennem vores rådgivning af kunder

Materialeforbrug og indkøb kan eksempelvis medføre pres på naturressourcer gennem råvareudvinding og produktion, mens transport kan bidrage til emissioner, som påvirker natur og økosystemer mere bredt. Samtidig har vi en indirekte påvirkning gennem vores rådgivningsydelser, hvor anbefalinger og strategiske valg hos kunder kan få betydning for deres påvirkning af biodiversitet.

Fremadrettet ønsker vi forsat at arbejde systematisk med håndteringen af disse indirekte påvirkninger. Det indebærer blandt andet et øget fokus på indkøb af materialer og produkter med dokumenteret hensyn til natur og biodiversitet, herunder prioritering af certificerede løsninger som FSC-certificerede produkter jævnfør vores indkøbspolitik. Vi vil i 2026 udarbejde en LEAP-analyse for at identificere og vurdere naturrelaterede påvirkninger i vores værdikæde, særligt påvirkninger forbundet med indkøb. Inden for transport og mobilitet vil vi fortsat tilstræbe at reducere negative påvirkninger ved at prioritere kollektiv transport og digitale møder, hvor det er muligt. Endelig vil biodiversitet og naturhensyn i stigende grad blive integreret i relevante rådgivningsydelser, herunder ESG-screeninger, strategiprocesser og analyser, hvor biodiversitet vurderes som et relevant tema.

Hvad er biodiversitet?

Biodiversitet omfatter alt liv på jorden og handler om variation mellem og indenfor dyre- og plantearter, såvel som mangfoldighed i økosystemer. Biodiversiteten er under stort pres globalt, og der er i forlængelse heraf kommet et større politisk og kommercielt fokus på at reducere de aktiviteter, der har en negativ påvirkning på biodiversiteten.

Virksomheder påvirker biodiversiteten, både gennem deres egen drift og gennem værdikæder, eksempelvis via råvareudvinding, produktion, transport og arealanvendelse. Påvirkningen går også den anden vej, og World Economic Forum estimerer, at over halvdelen af verdens samlede BNP er moderat eller meget afhængig af naturen og sunde økosystemer.

Der ligger således en utrolig vigtig opgave i at bevare og forbedre biodiversiteten. Hvis biodiversitet vurderes væsentlig i en dobbelt væsentlighedsanalyse, kan virksomheder med fordel foretage en større analyse af deres påvirkning og identificere muligheder for forbedring.

Hvordan kan biodiversitet indgå i ESG-arbejdet?

Arbejdet med biodiversitet tager typisk afsæt i en overordnet forståelse af, hvor og hvordan virksomheden påvirker naturen. I praksis skelnes der ofte mellem direkte og indirekte påvirkninger.

Direkte påvirkninger knytter sig typisk til virksomhedens egne lokationer og fysiske aktiviteter, mens indirekte påvirkninger primært opstår gennem værdikæden, eksempelvis via indkøb, produktion hos leverandører, transport og anvendelse af produkter eller ydelser.

For mange virksomheder vil arbejdet med direkte påvirkninger kunne begynde med en overordnet screening af egne lokationer for at vurdere, om der er væsentlige natur- eller biodiversitetshensyn at tage. En sådan screening kan blandt andet omfatte en vurdering af nærhed til beskyttede naturområder og karakteren af virksomhedens fysiske aktiviteter. Formålet er at skabe klarhed over, om biodiversitet er et væsentligt tema i relation til egen drift.

De væsentligste biodiversitetspåvirkninger vil dog ofte ligge indirekte i værdikæden. Her kan det være relevant at arbejde mere strategisk med at forstå, hvor virksomhedens aktiviteter har betydning for natur og økosystemer. Internationale rammeværk, herunder LEAP-metoden, kan anvendes som analytisk tilgang til at skabe overblik og prioritering, men kræver typisk en mere dybdegående analyse og faglig vurdering.

Fra forståelse til handling

Formålet med arbejdet med biodiversitet er at skabe grundlag for prioriterede indsatser, der enten reducerer negative påvirkninger eller styrker positiv effekt. For mange virksomheder vil det være mest meningsfuldt at fokusere indsatser dér, hvor påvirkningen faktisk opstår i værdikæden, frem for udelukkende at arbejde med generelle eller kompenserende tiltag.

Biodiversitet bør derfor ses som et strategisk tema, der kan integreres i beslutninger om indkøb, leverandørvalg og forretningsmodeller, og som kræver en balanceret tilgang mellem ambition, proportionalitet og forretningsrelevans.

Vand

Vores forbrug af vand relaterer sig til den almene drift af vores to kontorlokationer. I tabellen fremgår vores vandudtag og –forbrug for rapporteringsåret. Tallet for vandudtaget på vores kontor i Aarhus tager udgangspunkt i de eksakte opgørelser fra bygningens målere. Opgørelsen for udtaget på vores kontor i København er for 01.09.2024–31.08.2025, da vi først får en opgørelse for 2025 i ultimo 2026.

	Vandudtag m ³	Vandforbrug m ³
Alle lokationer		
Havnegade 1, 2. sal, Aarhus C	73,3	0
Regnbuepladsen 7, 5. sal, København	66,2	0
Lokationer i område med høj vandbelastning	Vores kontorer er ikke placeret i områder med høj vandbelastning	

Vejledning Vandudtag versus vandforbrug

Ifølge den frivillige standard skal virksomheder opgøre deres vandudtag samt vandforbrug. Det er ikke alle virksomheder, der er bekendte med forskellen på de to, da mange i daglig tale bruger 'vandforbrug' om alt det vand, der bruges af virksomheden.

Vandudtag er den totale mængde vand, der tages fra en kilde, såsom et vandværk, og herefter bruges i virksomhedsdriften. **Vandforbruget** er den mængde vand, som ikke bliver returneret til enten den oprindelige kilde eller til spildevandssystemet. Det kan være fordi det er forbrugt, eksempelvis hvis det er indarbejdet i et produkt. Vi ser eksempler på produktionsvirksomheder, som reducerer deres vandudtag og- forbrug ved at etablere overløbs- eller opsamlingstanke i produktionen, hvilket muliggør genbrug af vand i produktionsprocessen.

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Vores produkt er rådgivning, og derfor har vi ingen fysiske produkter, vi kan optimere gennem cirkulære tiltag eller strategier. Alligevel er der et mulighedsrum for at indtænke cirkulær økonomi i vores egen drift, primært gennem vores indkøb og affaldshåndtering.

Vi anerkender, at det mest bæredygtige forbrug er det, vi helt undgår. Vi arbejder derfor aktivt med at reducere og undgå unødvendigt ressourceforbrug. Det gør vi ved at være bevidste i vores købsprocesser og følge de principper, vi har nedskrevet i vores indkøbspolitik i relation til reduktion af forbrug, forlængelse af levetid og prioritering af genbrug.

I forbindelse med indkøb har vi følgende hierarkisk opdelte principper:

1. Reduktion af forbrug, genbrug, affaldsminimering og levetidsforlængelse

Først og fremmest vil vi forsøge at undgå unødigt forbrug. Det indebærer en stillingtagen til, hvorvidt vi behøver produktet, eller om det kan undværes. Vi har fokus på at reparere og genbruge frem for at købe nyt for at mindske ressourceforbrug. I praksis betyder det blandt andet, at vi helst indkøber genbrug og produkter, som kan repareres, samt at vi undgår engangsprodukter så vidt muligt.

2. Deleøkonomisk tankegang

Vi lejer eller leaser udstyr og produkter, hvor det giver praktisk mening. Det gælder blandt andet i forbindelse med vores energirådgivning ved borgere, hvor vi har brug for køretøjer for at kunne udføre opgaven. Her har vi prioriteret delebilsordninger, i stedet for at have egne firmabiler til formålet.

3. Miljømærker, klimaaftryk og certificeringer

Hvor minimering af forbrug, genbrug eller leje af udstyr ikke er muligt eller forholdsmæssigt, tages udgangspunkt i, hvad der er det bedst mulige nyindkøb. Her tager vi typisk udgangspunkt i aspekter som certificeringer, klimaaftryk og produktets levetid.

Vores tilgang til indkøb har været formaliseret siden starten af 2025, hvor vores indkøbspolitik blev effektueret. Vores erfaringer med politikken har givet anledning til at revidere den, så den i højere grad indeholder realistiske, men også ambitiøse, krav til vores indkøb. Selve revideringen finder sted i starten af 2026 og laves af relevante repræsentanter fra ledelsen, herunder vores Chef for ESG samt vores administrationsansvarlige, som står for størstedelen af vores indkøb. Udover revideringen ligger der et større arbejde i at sikre, at politikken og dens principper i højere grad forankres på tværs af hele organisationen. Det betyder mere inddragelse af de medarbejdere, der laver indkøb, men også en præsentation af politikken på fællesmøder for alle medarbejdere.

I forlængelse af vores indkøbspolitik har vi udviklet en 'end of life'-strategi for vores indkøbte varer, hvor fokus primært er på elektronik. Strategien tilføjes som et afsnit i vores indkøbspolitik i 2026 og indeholder procedurer for håndtering af computere, telefoner, tablets, anden elektronik samt møbler efter endt brug. Dermed bliver vores politik udvidet til en indkøbs- og affaldspolitik.

Håndtering af affald

Vores affald stammer udelukkende fra den daglige drift på vores kontorer. Som virksomhed har vi en forpligtelse til at sortere alt relevant affald, der kan genanvendes, herunder følgende ti fraktioner: mad, papir, pap, metal, glas, plast, fødevarekartoner, restaffald, farligt affald og tekstiler. Vi sorterer i alle de nævnte fraktioner på begge vores kontorer.

I København har vi en kommunal affaldsafhøvningsaftale, mens vi i Aarhus har en privat affaldsafhøvningsaftale. Hverken den kommunale eller private affaldsordning opgør mængden af affald, der afhentes. Derfor har vi ikke kunne opgøre de specifikke mængder affald, vi genererede i rapporteringsåret, hverken som samlet sum eller opdelt i fraktioner. Hvis vi skulle opgøre vores affaldsmængder, ville det eksempelvis kræve vejning af vores affald inden bortskaffelse. Vi har vurderet, at effekten af dette tiltag ikke kan stå på mål med den ressourcemæssige indsats, det ville kræve.

Affaldstype	Genereret affald (ton)	
	Affald omdirigeret til genanvendelse eller genbrug	Affald rettet til bortskaffelse
Regnbuepladsen, København	N/A	N/A
Havnevej, Aarhus	N/A	N/A

Dilemma

Manglende data på affaldsmængder

De fleste virksomheder, som har husholdningslignende affald og kan ikke få opgjort deres affaldsmængder gennem deres almene affaldsordning.

Hvis man rapporterer efter den frivillige standard, så er fokus i højere grad på at opgøre de affaldsmængder, der ligger ud over husholdningslignende affald, dvs. produktionsaffald. Det kan ligeledes være en udfordring for virksomheder at opgøre disse mængder korrekt. En mulighed er at veje sit affald i en given uge eller måned og estimere en volumen ud fra dette estimat. Hvis man er en produktionsvirksomhed eller ikke deler lokation med andre virksomheder, kan man også undersøge muligheden for at få en affaldsordning, der tilbyder muligheden for at opgøre og rapportere affaldsmængderne.

Vejledning Hvordan kan virksomheder arbejde med cirkulær økonomi?

Vi har arbejdet med flere større projekter, hvor cirkulær økonomi er omdrejningspunktet. Vi har derfor set, hvordan cirkulær økonomi kan benyttes i vidt forskellige brancher, kontekster og skalaer og samtidig, hvordan cirkulære tiltag ofte medfører miljømæssige, økonomiske og forretningsmæssige fordele.

Ved at kortlægge materialestrømme, værdikædeaktiviteter og de største udledninger i klimaregnskabet, kan virksomheder få overblik over cirkulære potentialer, og hvordan de kan brydes ned i faktiske initiativer. Kortlægningsarbejdet er relevant uanset om man er en produktions-, handels- eller servicevirksomhed, da der altid eksisterer mulighedsrum for implementering af cirkulær økonomi.

Cirkulære initiativer kan blandt andet være med fokus på:

- At yde serviceordninger på maskiner, så kunder løbende kan få lavet reparationer og opgraderinger. Et initiativ, der kan udgøre en ny ydelse, som giver mulighed for forbedret kunderelation og længere holdbarhed på produktet.
- At måle og beregne reelle spildprocenter i produktionsprocesser for at kunne omregne spildet i kroner og få et reelt indblik i, hvor mange penge indkøbt materiale, der ikke bliver til et produkt, der kan sælges.
- Udvikling af dialogværktøjer til at undersøge kundebehov ift. efterspørgslen på take-back muligheder og brugen af genanvendt materiale.
- At indgå symbiosesamarbejder med andre virksomheder, hvor formålet er at samarbejde om ressourcer. Det kan eksempelvis være, hvor en virksomheds restmaterialer, energi eller vand bliver en anden virksomheds ressource.

Arbejdsstyrke

Generelle karakteristika

Hos Transition har vi en flad struktur, hvor der er kort fra ledelsen til medarbejderne. Vi ansætter vores medarbejdere ud fra deres kompetencer, og vi diskriminerer derfor hverken på køn, alder, livsstil, seksualitet, etnicitet, religion eller andre lignende forhold. For os er vores faglighed en af vores vigtigste kvaliteter, og derfor er det vigtigt for os at have et stærkt tværfagligt team, som kan løse vores kunders opgaver på bedste vis.

I tabellerne fremgår de generelle karakteristika for vores arbejdsstyrke i 2025. Tallene viser, at vi har en nogenlunde lige fordeling af mænd og kvinder. Transition skal være en arbejdsplads, der er attraktiv for alle, hvor alle føler sig respekteret, og alle har lige muligheder for at bidrage. Vi ved, at det er høje ambitioner, som kræver en mere systematisk indsats for arbejdet med diversitet og inklusion. Vi har i 2025 udarbejdet en proces for at rekruttere uden bias. Processen indeholder retningslinjer for vurderingskriterier, jobopslag, ansøgninger og jobsamtaler. Rekrutteringsprocessen indledes ved, at der udarbejdes vurderingskriterier for den ønskede kandidat med tilhørende vægtning. Det kan være kriterier såsom faglig indsigt, erfaring, samarbejdsevne og værdimatch. Kandidater skal udvælges på baggrund af vurderingskriterierne og dermed kompetencer. Derfor skal kandidaters ansøgninger være anonymiserede. Det betyder blandt andet, at ansøgninger og CV'er ikke må indeholde billede, navn, alder. Dette er blot et udsnit af den rekrutteringsproces, som er blevet udformet og nedskrevet i 2025. Vi vil teste og eventuelt tilpasse processen i forbindelse med rekrutteringsforløb i 2026. Rekrutteringsprocessen bliver en del af vores strategi for diversitet og inklusion, som bliver udformet i 2026.

I rapporteringsåret var vores medarbejderomsætningsrate på 35,7%. Tallet skal ses i relation til branchegennemsnittet inden for forretningsservice, hvor den gennemsnitlige afgangsprocent for alle medarbejdertyper er på 37,6 %*.

* Kilde: Dansk Industris jobskiftestatistik fra 2025, som er baseret på 2024.

Studentermehjælpere og praktikanter

Vores arbejdsstyrke består ikke kun af fastansatte, men også studentermehjælpere samt praktikanter. Vi ser stor værdi i at have studerende i virksomheden, da de bidrager med ny viden og kompetencer. Flere af vores studentermehjælpere og praktikanter bliver desuden fastansat, når de afslutter deres studie. I 2025 havde vi fire studentermehjælpere, som blev fastansat efter endt studie.

Kontrakttype	Antal ansatte (FTE) 2024	Antal ansatte (FTE) 2025
Midlertidig kontrakt	0,1	1,1
Fast kontrakt	34,3	33,9
Total antal ansatte	34,4	35

Køn	Antal ansatte (FTE) 2024	Antal ansatte (FTE) 2025
Mænd	18,9	16,4
Kvinder	14,5	18,6
Andre	0	0
Ikke indberettet	0	0
Total antal ansatte (FTE)	34,4	35

Medarbejderomsætning	2024	2025
Medarbejderomsætningsrate	37,4 %	35,7 %

Hvordan kan I arbejde med diversitet på jeres arbejdsplads?

En [publikation fra Dansk Erhverv og Institut for menneskerettigheder](#) viser, at arbejdet med inklusion og diversitet halter i mange danske virksomheder. Undersøgelsen viser blandt andet, at det kun er 55 % af de adspurgte virksomheder, som arbejder med konkrete indsatser for at fremme diversitet og inklusion.

Nogle konkrete måder, virksomheder kan arbejde med diversitet og inklusion er:

- Udarbejdelse af en politik for diversitet og inklusion, som indeholder en strategi med specifikke målsætninger
- Sætte konkrete målsætninger for blandt andet kønsfordeling i ledelsen og blandt medarbejdere
- Lave rekrutteringsprocesser, som undgår bias. F.eks. ved at lave bias-tjek af jobopslag eller fjerne portrætbilleder og personlige oplysninger, såsom køn og alder, fra ansøgninger
- Udføre interne trivsels- og inklusionsmålinger, hvor I måler på udviklingen i diversitet, trivsel og inklusion

Det kan have mange positive effekter at forbedre diversitet og inklusion i jeres virksomhed, heriblandt øget medarbejdertrivsel og en mere attraktiv arbejdsplads for eksisterende og kommende medarbejdere.



Arbejdsstyrke

Sundhed, sikkerhed og trivsel

Transition har eksisteret siden 2014, og i den tid har vi aldrig registreret en arbejdsrelateret ulykke. Som rådgivningsvirksomhed bliver størstedelen af vores medarbejders tid brugt på vores kontorer, hvilket gør at risikoen for arbejdsrelaterede ulykker er forholdsvis lav. Som rådgivere er vi dog også fysisk til stede ude ved vores kunder. Vores medarbejdere begår sig i produktionslokaler, i bygninger og på byggepladser, når de udfører screeninger, målinger og kortlægger potentialer. Særligt på byggepladserne er der øget risiko for ulykker. Her tager vi de nødvendige forholdsregler, og vi stiller sikkerhedssko, hjelme og refleksveste til rådighed. Derudover følger vi funktionærloven til alle tider, hvilket sikrer vores medarbejders rettigheder i forhold til sygdom, opsigelse, barsel og fratrædelsesgodtgørelse.

Vores medarbejdere er vores største aktiv, og derfor finder vi det vigtigt at værne om deres sundhed og trivsel og skabe rammerne for en god arbejdsplads. I det ligger blandt andet de fysiske rammer. Vi har ergonomiske stole og justerbare borde. Derudover har vi fokus på indeklimaet. Vi spørger vores medarbejdere ind til indeklimagener i de lovpligtige APV-undersøgelser. Flere medarbejdere på vores Aarhus-kontor har i 2025 givet udtryk for, at de oplever kulde- og trækgener i kontorlokalerne, mens mødelokalerne kan blive varme og med tæt luft. Vi har opsat målere i de relevante lokaler, hvilket skal give os indblik i indeklimatilstanden i lokalerne. Der har blandt andet været problemer med ventilationen, hvilket vi er i dialog med vores udlejer om.

Udover de fysiske rammer, har vi også fokus mental trivsel, da det er en vigtig del af at have en sund og god arbejdsplads. Rådgiverbranchen associeres ofte med travlhed og en dårlig work-life balance. Derfor arbejder vi kontinuerligt med at måle på vores medarbejders trivsel og lave målrettede tiltag for at forbedre den. Tilbage i 2024 gennemførte vi de første interne undersøgelser af medarbejdertrivslen i Transition. Vi laver undersøgelsen minimum en gang årligt, og vi gentog derfor også undersøgelsen i 2025. Trivselsundersøgelserne udføres via anonyme spørgeskemaer, som både fastansatte, studentermedhjælpere og praktikanter får mulighed for at besvare. Da vi gennemførte undersøgelsen i 2025 var det mere end 75% af vores ansatte, der svarede på spørgeskemaet. I undersøgelsen spurgte vi

ind til forskellige forhold, herunder:

- Overordnet tilfredshed med arbejdsforholdene
- Medarbejdernes work/life-balance
- Tilfredshed med fleksibilitet på arbejdspladsen
- Arbejdsbyrden og stress i arbejdsmæssig sammenhæng
- Medarbejdernes forhold til ledelsen og nærmeste leder

Undersøgelsen viser, at vores medarbejdere generelt er glade for arbejdsmiljøet i Transition. Samtidig peger undersøgelsen på områder, hvor vi kan forbedre os som arbejdsplads. Et af de mulige forbedringsområder, som flere af vores medarbejdere fremhævede, er work-life balance, hvor flere svarede, at det i perioder kan være svært at opretholde en god balance. Desuden svarede flere, at de i perioder føler sig pressede på arbejdet. Ved vores årlige sensommerseminar var netop disse områder i fokus. I bredt sammensatte grupper snakkede vi om, hvordan vi i praksis kan forbedre forholdene.

I forlængelse af dette etablerede vi en intern trivselsgruppe i efteråret 2025, som skal arbejde videre med trivselsundersøgelserne og de inputs, der blev samlet under sensommerseminaret. Gruppen består af seks medarbejdere i forskellige aldersgrupper og livssituationer. Det er trivselsgruppens opgave at implementere konkrete tiltag, som skal forbedre trivslen. Work-life-balance hænger tæt sammen med håndteringen af stressfulde perioder. Derfor har det været et fokusområde for gruppen siden efteråret, og arbejdet fortsætter ind i 2026.

I slutningen af 2025 har vi også oprettet et nyt område i vores organisation under titlen *community*. Vi har i den forbindelse fået en kommunikations- og community-ansvarlig, som skal bidrage til, at Transition bliver en endnu bedre arbejdsplads for studentermedhjælpere og praktikanter. Det indebærer et øget fokus på de studerendes trivsel men også i høj grad deres faglige udvikling og muligheder.

Uddrag fra interne trivselsundersøgelser

I 2025 satte vi et mål om, at **90%** af vores medarbejdere skal angive, at de er 'meget tilfredse' eller 'tilfredse' med deres arbejde og arbejdsforholdene hos Transition i vores trivselsundersøgelser. Med en måling på **88%**, som angiver, at de er 'meget tilfredse', 'tilfredse' eller 'middel', er vi ikke i mål endnu. Dog er der **94%**, som er enten meget eller overvejende glade for at gå på arbejde i Transition.

Resultater fra trivselsundersøgelse 2024

86%

er middel, tilfredse eller meget tilfredse med at arbejde ved Transition

78%

mener, at Transition i nogen, høj eller meget høj grad tilbyder den fleksibilitet, de har behov for

Resultater fra trivselsundersøgelse 2025

88%

er middel, tilfredse eller meget tilfredse med at arbejde ved Transition

91%

mener, at Transition i nogen, høj eller meget høj grad tilbyder den fleksibilitet, de har behov for

94%

er enten meget eller overvejende glade for at gå på arbejde, når både kollegaer, arbejdsopgaver og arbejdsmiljø tages i betragtning

En sund balance mellem arbejde og fritid

Vi finder det vigtigt at skabe en arbejdsplads, hvor der er balance mellem arbejde og fritid. Flere af vores ansatte har gennem vores trivselsundersøgelse givet udtryk for, at det i perioder er svært at opretholde en god balance mellem arbejde og fritid, hvilket særligt kan relatere sig til pressede perioder på arbejdet. I rådgiverbranchen er det normalt, at arbejdsbyrden kan være skiftende. Derfor kan der opstå perioder, hvor arbejdsbyrden overstiger en normal fuldtidskontrakt. Vi har derfor, udover trivselsundersøgelser, også jævnligt samtaler med den enkelte medarbejder for at vurdere både arbejdsbyrden og den individuelle trivsel.

Det er vigtigt for os, at Transition er en arbejdsplads, hvor der er plads til drømme – professionelt såvel som privat. Vi har derfor også en fleksibel tilgang til familierelateret orlov samt ferieorlov ved længere rejser, da vi forstår, at livet udenfor arbejdet er vigtigt for vores medarbejdere.

Tilbage i 2024 implementerede vi yderligere tiltag, som skal bidrage til en bedre balance mellem arbejde og fritid. Tiltagene indebærer mulighed for hjemmearbejde samt indføring af fokustid (pomodoro) og fleksible arbejdstider. Disse ændringer har ikke blot medvirket til, at der er målt en højere medarbejdertilfredshed i 2025, men har også gjort at vi er blevet mere effektive, hvilket afspejler sig i et flot økonomisk resultat for året.



Sociale arrangementer styrker samarbejde og trivsel

Samarbejde er essentielt for måden vi arbejder på i Transition. Derfor prioriterer vi at bruge ressourcer på sociale arrangementer og aktiviteter. Vi har en personaleforening, som udover at sørge for, at vores medarbejdere bliver fejret ved store livsbegivenheder som bryllupper, barsel og runde fødselsdage, også planlægger sociale aktiviteter for alle vores medarbejdere, fastansatte såvel som studentermedhjælpere. Vi afholder blandt andet fredagsbarer på vores kontorer i Aarhus og København samt årlige fælles arrangementer, herunder en nytårskur og et sensommerseminar, hvor vi samles på tværs af vores to kontorer.

I 2025 dannede Hindsgavl Slot rammerne for vores sensommerseminar. Ved seminaret var fokus både på resultaterne fra den tidligere nævnte trivselsundersøgelse samt vidensdeling på tværs af vores fagteams.

Arbejdsstyrke

Aflønning, overenskomst og uddannelse

Vi har ingen overenskomst i Transition. Vi tilbyder skræddersyede ansættelseskontrakter, der matcher vores medarbejderes kompetencer, erfaring og behov.

Lønforskellen på mænd og kvinder for alle ansatte i Transition var i 2025 på 14,9%. I dette procenttal er der hverken rensset for alder, anciennitet eller stilling. Forskellen er steget fra 2024 til 2025, hvilket skyldes, at vi har mandlige ansatte, som er blevet en del af ledergruppen, mens vi også har ansat nye kollegaer i rapporteringsåret, hvoraf dem med mest erfaring har været mænd.

Uddannelse og medarbejderudvikling

Vores viden og kompetencer er vores produkt, og vi vil være de bedste, til det vi laver. Vi finder det derfor vigtigt at kunne tilbyde vores medarbejdere muligheden for at udvikle deres kompetencer. Det resulterer i, at vi investerer mange timer i kompetenceudvikling. Det gælder både formel træning, såsom officielle kurser, men også webinarer, sidemandsoplæring og selvstudier i nye standarder samt lovgivning. Vi har eksempelvis afholdt interne projektlederworkshops de seneste par år, som er et tilbud til alle vores fastansatte. Kompetenceudvikling er noget vi løbende drøfter med vores medarbejdere, og det er et fast punkt i vores MUS-samtaler.

I rapporteringsåret er der i registreret et årligt gennemsnit på 22,8 timer for mænd og 19 timer for kvinder til træning og kompetenceudvikling pr. årsværk. Det egentlige timetal forventes dog at være højere. I starten af 2025 indførte vi særskilt tidsregistrering for timer brugt på kompetenceudvikling, hvorfor tallet i år er mere retvisende end i 2024. Dog er det forholdsvist nyt for os at registrere tid på kompetenceudvikling, og vi ser fortsat at vores medarbejdere tidsregistrerer forskelligt.

Lønforskel og overenskomst	2024	2025
Procentvise lønforskel mellem virksomhedens kvindelige og mandlige ansatte	8,5 %	14,9 %
Procentdel af ansatte, der er omfattet af kollektive overenskomster	0 %	0 %

Antal timer til formel træning fordelt på køn, årligt gennemsnit	2024	2025
Mænd	16,2	22,8
Kvinder	16,5	19,0

Menneskerettigheds- politikker og -processer

I Transition har vi ikke udformet en separat menneskerettighedspolitik for hverken medarbejdere eller samarbejdspartnere. Vores eksisterende procedurer vedrørende egne ansatte samt vores personalehåndbog er tilpasset til dansk lovgivning samt relevante internationalt anerkendte tiltag, herunder FN's vejledende principper vedrørende Erhverv og menneskerettigheder. Dette omfatter konkret vores engagement i at sikre ikke-diskrimination, ligebehandling og arbejdstagerrettigheder i egen arbejdsstyrke.

Vi har kun har kontorer og ansatte i Danmark, og vi har derfor vurderet, at vores eksisterende procedurer og politikker favner det nødvendige for at sikre, at menneskerettighederne overholdes for vores egen arbejdsstyrke.

Transition har ikke registreret nogle overtrædelser af FN's retningslinjer omhandlende erhverv og menneskerettigheder, ILO-erklæringen om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen eller OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder med hensyn til egen arbejdsstyrke i rapporteringsåret. Vi har heller ikke oplevet brud på menneskerettigheder relateret til vores værdikæde, berørte samfund eller kunder.

Vejledning Sådan får du mest muligt ud af dit Code of Conduct

Et Code of Conduct er et godt dialogværktøj til at formidle virksomhedens ønsker om ansvarlig forretningsdrift både internt, men også i samarbejdet med leverandører.

Et Code of Conduct bruges ofte til at formidle krav til leverandører, typisk med udgangspunkt i standarder sat af ILO, OECD og FN, og den kan indgå som en kontraktlig forpligtelse ved indgåelse af et samarbejde. Eksisterende leverandører kan også modtage og underskrive et Code of Conduct, hvor de bekræfter, at de har læst kodekset, og at de forpligter sig til at overholde det.

Et Code of Conduct er dog ikke en garanti for, at leverandører kan overholde kravene, og en underskrift gør i sig selv ingen forskel, hvis der ikke er handling bag. Derfor er det vigtigt, at et Code of Conduct ikke bliver et skuffedokument. Det sætter krav til den interne forankring samt italesættelse af kodekset og dets vigtighed over for leverandører. Som virksomhed kan i understøtte kodekets effektivitet ved at implementere audits eller kvalitetskontroller gennem uafhængige tredjeparter. I kan også kræve specifikke certificeringer eller anden dokumentation fra jeres leverandører, som skal opdateres årligt.

I samarbejde med Erhvervsstyrelsen og Erhvervshus Hovedstaden har vi udviklet skabeloner til udarbejdelse af en **Code of Conduct for leverandører**. Skabelonen indeholder det mest basale indhold og er nem at redigere og tilpasse din virksomhed og branche. Skabelonen kan hentes gratis via Virksomhedsguiden [her](#).

Governance

Virksomhedsledelse

Domme og bøder for korrupsion og bestikkelse

Vi har ikke modtaget domme eller bøder relateret til korrupsion og bestikkelse i rapporteringsåret. Vi værner om vores faglige integritet og værdier, at det betyder at vi ikke manipulerer eller ændrer i vores resultater på baggrund af kunders ønsker eller interesser. Vi afviser alle former for bestikkelse og korrupsion i forbindelse med vores rådgivning og arbejde, og vi har nultolerance over for bestikkelse og korrupsion. Denne nultolerance gælder både udadtil i vores arbejde med kunder, men også internt i vores organisation.

Vi har ikke nedskrevet konkrete retningslinjer for vores kunder relateret til korrupsion og bestikkelse. Vi har dog tilføjet et afsnit om etisk adfærd til vores personalehåndbog. Afsnittet indeholder de forventninger og krav vi har til vores medarbejde og deres professionelle integritet. Det indebærer nultolerance over for korrupsion, bestikkelse og uetisk påvirkning.

	Antal hændelser 2024	Antal hændelser 2025
Domme eller bøder i forbindelse med korrupsion og bestikkelse	0	0

Kønsdiversitetsforhold i ledelsen

Vi ønsker kønsdiversitet på alle niveauer af organisationen, og dermed også i vores ledelse. Vi tror på at en ledelse bestående af både kvinder og mænd, skaber en bedre dynamik, et mere inkluderende arbejdsmiljø, fremmer innovation samt generelt bidrager positivt til Transitions udvikling og succes.

I 2025 lavede vi organisatoriske ændringer, som har medvirket til, at vi nu har to ledere mere end i 2024. Det betyder at Transitions ledelsesniveau i ultimo 2025 bestod af to kvindelige ledere, som året før, og seks mandlige ledere, mod fire året forinden. Forholdet mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau er således 1:3, svarende til én kvinde for hver tredje mand. Der er således sket en stigning i andelen af mandlige ledere i organisationen. Vi er fuldt bevidste om den uligevægt, der er i forholdet mellem kvinder og mænd i vores ledelse. For os er det vigtigt at udvælge vores ledere ud fra deres engagement og kompetencer, og ikke på baggrund af deres køn.

Ser vi på vores øverste ledelsesorgan, partnergruppen, har vi en overvægt af kvinder, da virksomheden har to kvindelige partnere og en mandlig partner.

Kønsdiversitet på ledelsesniveau og i øverste ledelsesorgan	2024		2025	
	Kvinde-mand forhold	Kønsfordeling* (%)	Kvinde-mand forhold	Kønsfordeling* (%)
Forholdet mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau	2:4	33%	2:6	25%
Kønsfordeling i øverste ledelsesorgan	2:1	67%	2:1	67%

*Kønsfordeling er beregnet som kvinders andel af det totale antal ansatte for den pågældende gruppe.

Bilag

BILLAG

Indeks over oplysningskrav

VSME Indeks		Sidetal
Basismodulet	B1 - Basis for udarbejdelse	7
	B2 - Praksis, politikker og fremtidige initiativer for overgangen til en mere bæredygtig økonomi	12
	B3 - Energi og drivhusgasudledninger	14
	B4 - Forurening af luft, vand og jord	25
	B5 - Biodiversitet	26
	B6 - Vand	28
	B7 - Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	29
	B8 - Arbejdsstyrke - Generelle karakteristika	32
	B9 - Arbejdsstyrke - Sundhed og sikkerhed	34
	B10 - Arbejdsstyrke - Aflønning, overenskomstforhandlinger og uddannelse	37
	B11 - Domme og bøder for korruption og bestikkelse	40
Det udvidede modul	C1 - Forretningsmodel og bæredygtighedsrelaterede initiativer	8
	C2 - Beskrivelse af praksis, politikker og fremtidige initiativer for overgangen til en mere bæredygtig økonomi	12
	C3 - GHG-reduktionsmål og klimatransitionsplan	21
	C4 - Klimarelaterede risici	22
	C5 - Yderligere (generelle) karakteristika for egen arbejdsstyrke - Kønsdiversitetsforhold i ledelsen	41
	C6 - Yderligere karakteristika for egen arbejdsstyrke - Menneskerettighedspolitikker og -processer	38
	C7 - Alvorlige negative menneskerettighedshændelser	38
	C8 - Omsætning fra særlige sektorer	8
	C9 - Kønsdiversitet i øverste ledelsesorgan	41

Uddrag fra dobbelt væsentlighedsanalyse

Væsentlige påvirkninger

E1: Klimaforandringer

Egen operation Værdikæde upstream Værdikæde downstream	5/5	Samtlige af Transitions ydelser er rettet mod at fremme mere bæredygtige løsninger samt at reducere emissioner hos vores kunder. Gennem vores rådgivning om energieffektive løsninger, tekniske screeninger og beregninger, klimaregnskab, ESG og livcyklusvurderinger, hjælper vi virksomheder med at identificere og reducere klimabelastninger gennem hele værdikæden. Klimaændringer og strengere reguleringer er med til at øge behovet for bæredygtighedsrådgivning. Virksomheder søger i stigende grad hjælp til at opfylde klimamål, reducere CO ₂ -udledninger og fremme cirkulære forretningsmodeller, hvilket øger efterspørgslen på vores ydelser, heriblandt ESG-rapportering, klimaregnskaber og energieffektivisering. Dette kan styrke vores forretningsgrundlag.
Selvom vi rådgiver om bæredygtighed, undgår vi ikke, at vores egne aktiviteter også har en vis påvirkning, f.eks. gennem energiforbrug, indkøb og transport. Rådgivningsaktiviteter involverer ofte rejser, datahåndtering og energiforbrug, som udleder CO ₂ . Vores påvirkning er begrænset, men ikke desto mindre er det vigtigt at vi forholder os til den. Vi har også et etisk ansvar for at reducere vores påvirkning – men vi gør det ud fra en helhedsbetragtning.		

E2: Forurening

Egen operation <input type="checkbox"/> Værdikæde upstream Værdikæde downstream	5/5	Som bæredygtighedsrådgivere kan vi skabe en positiv påvirkning ved at hjælpe vores kunder med at reducere forurening gennem rådgivning om mere bæredygtige løsninger. Der er et øget fokus på forurening i flere brancher og der sættes strengere krav på området, blandt andet indenfor byggebranchen. Dette kan øge efterspørgslen på vores rådgivningsydelser, og det udgør derfor en indtjeningsmulighed.
Der er også områder, hvor vi gennem vores egne aktiviteter direkte eller indirekte bidrager til forurening. Vores energi- og vandforbrug på vores kontorer samt vores rejser og transport bidrager til både CO ₂ -udledning og luftforurening. Selvom vores udledninger på området er begrænsede, er det ikke mindre vigtigt, at vi forholder os til dem.		

E4: Biodiversitet og økosystemer

<input type="checkbox"/> Egen operation <input type="checkbox"/> Værdikæde upstream Værdikæde downstream	3/3	Vi kan have en indirekte positiv påvirkning på biodiversitet gennem vores rådgivning af andre virksomheder, bygherrer, og brancheorganisationer. Vi kan rådgive virksomheder ift. bevarelse og genopretning af biodiversitet samt brug af naturressourcer. Der er et stigende fokus på biodiversitet, blandt andet i forbindelse med ESG-rapportering. Det stigende fokus på biodiversitet gør, at flere virksomheder får brug for rådgivning på området, hvilket på sigt kan øge vores indtjeningsmuligheder.
Vi vurderer, at vi har en begrænset negativ påvirkning på biodiversitet i vores egen drift. Her kommer påvirkningen primært fra vores indkøb af alt fra hotel og forplejning til inventar.		

E5: Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi

Egen operation Værdikæde upstream Værdikæde downstream	5 / 5	Vi vurderer, at vi har en stor påvirkning på ressourceanvendelse og cirkulær økonomi, da vi både har en påvirkning up- og downstream. Gennem vores rådgivning har vi en positiv påvirkning på cirkulær økonomi og ressourceanvendelse, da vi rådgiver virksomheder til, hvordan de kan minimere ressourcepild og mindske behovet for udvinding af nye materialer. Der er generelt kommet øget fokus på cirkulære løsninger inden for mange brancher og der kommer løbende flere krav, bl.a. gennem ecodesign-forordningen samt EU-taksonomien. Dette kan øge efterspørgslen på vores rådgivningsydelser. Vi har også en påvirkning gennem egen drift. Her findes de største udledninger i forbindelse med indkøb, herunder af hotelbesøg, frokostordning, restaurantbesøg, transport og kontorinventar.
--	-------	---

S1 Egen arbejdsstyrke

Egen operation <input type="checkbox"/> Værdikæde upstream <input type="checkbox"/> Værdikæde downstream	4,5 / 4,5	Vi er dybt afhængige af vores medarbejdere, og vi har en stor påvirkning på dem. Derfor er det vigtigt, at vi kan tilbyde vores medarbejdere et godt og sundt arbejdsmiljø, hvor der er fokus på både udvikling og trivsel – socialt som fagligt. Som rådgivningsvirksomhed udgør vores medarbejders kompetencer, faglighed og rådgivning vores ydelser. Derfor udgør det en finansiel risiko, hvis ikke vi formår at skabe gode rammer, som kan fastholde og tiltrække medarbejdere.
--	-----------	---

S4 Forbrugere og slutbrugere

<input type="checkbox"/> Egen operation <input type="checkbox"/> Værdikæde upstream <input type="checkbox"/> Værdikæde downstream	3 / 4	Vores rolle som rådgivere gør, at vi kan påvirke vores kunder positivt. Vi hjælper dem med at beregne, vurdere og implementere løsninger samt skabe reduktioner gennem alt fra energieffektiviseringer til cirkulære tiltag og forretningsmodeller. Vi er samtidigt finansielt afhængige af vores kunder, hvorfor det er vigtigt for os, at vi altid lever op til høje faglige standarder og udgør en god samarbejdspartner, som skaber reel værdi for vores kunder.
---	-------	--

G1 Virksomhedsledelse

Egen operation <input type="checkbox"/> Værdikæde upstream <input type="checkbox"/> Værdikæde downstream	3 / 3	Vores virksomheds adfærd har en påvirkning på dem, vi samarbejder med og for vores medarbejdere. Det er vigtigt, at vi lever op til lovgivning og anerkendte principper, som sikrer arbejdsvilkår og menneskerettigheder. Desuden er det afgørende, at vi udviser god adfærd og integritet i vores samarbejde med kunder og andre interessenter. Det indebærer høj etik og en nultolerance over for bestikkelse og korruption.
--	-------	--